

**Государственное бюджетное учреждение Дополнительного
профессионального образования «Чеченский институт повышения
квалификации работников образования»**

**Методические рекомендации по организации
наставничества в работе
с начинающими учителями Чеченской Республики**

Грозный 2020

Работа выполнена в рамках Федерального проекта «Совершенствование республиканской модели повышения квалификации управленческих и педагогических кадров по вопросам изучения русского и чеченского языков» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»

Научный руководитель Проекта: Калашникова Н.Г., доктор педагогических наук, профессор

Составители : Калашникова Н.Г., доктор педагогических наук, профессор;
Вараева Я.Э., специалист Центра филологического образования ЧИПКРО, Заслуженный учитель ЧР;
Хаджиева М.В., кандидат педагогических наук, Почетный работник образования РФ.

Рецензент: Анзорова А. У., проректор по учебно-методической работе ГБУ ДПО «ЧИПКРО», выпускник магистратуры ФГБОУ МПГУ программы «Экспертная деятельность в сфере образования», аккредитованный эксперт по оценке качества общего образования и государственной аккредитации общеобразовательных организаций Чеченской Республики.

Наставничество в работе с начинающими учителями Чеченской Республики: методические рекомендации / авторы-составители Н. Г. Калашникова, Я.Э. Вараева / ГБУ ДПО ЧИПКРО, 2020

В методические рекомендации включены материалы, характеризующие содержание и формы организации деятельности института наставников в период адаптации начинающих учителей в образовательных организациях Чеченской Республики.

Методические рекомендации разработаны в помощь организаторам работы по наставничеству, руководителям школьных, межшкольных и муниципальных предметных профессиональных объединений, педагогам, являющимся наставниками начинающих учителей.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА НАЧИНАЮЩИХ УЧИТЕЛЕЙ: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ	6
Сущность наставничества	6
Особенности адаптации начинающих учителей в образовательной организации	7
Формы работы с начинающими учителями	10
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	18
Лист самооценки профессионального развития в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» по уровню «педагог–наставник»	19
Примерное положение о наставничестве начинающих учителей (молодых специалистов) в образовательной организации	25
Из опыта работы над организацией наставничества в ГБОУ « Математическая школа №1 имени Х.И. Ибрагимова» г. Грозный	28
ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ	32
Опыт организации наставничества в Гудермесском муниципальном районе	35
Из опыта работы по организации наставничества в общеобразовательных организациях Грозненского муниципального	33
Положение о Клубе начинающих учителей	36
План работы Клуба начинающих учителей	38
Положение о республиканском конкурсе методических разработок современного учебного занятия «Мастерская начинающего учителя»	39
В ПОМОЩЬ НАСТАВНИКАМ	41
Анкета для наставника	41
Пример анкеты для начинающего учителя	43
Анкета для опроса учителей о результативности изучения курса	44
Методы обучения на рабочем месте	46
Памятка по анализу методов развития познавательных интересов учащихся	47
Памятка для анализа методов мотивации достижения успеха	47
Карта анализа урока	49
Памятка к Карте оценки урока в соответствии с профессиональными компетенциями педагога	49
НАЧИНАЮЩЕМУ УЧИТЕЛЮ	53
Самооценка профессиональной компетентности в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»	53
Памятка классному руководителю	63
Алгоритм проектирования урока	63
Методические приемы	79
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	81



ВВЕДЕНИЕ

Одной из важных составляющих частей реализуемого в Чеченской республике Федерального проекта «Совершенствование республиканской модели повышения квалификации управленческих и педагогических кадров по вопросам изучения русского и чеченского языков» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» является реализация комплекса мер, направленных на развитие кадрового потенциала, привлечение в систему образования молодых специалистов и реализация мер по их социальной поддержке. В рамках развивающейся в республике системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов в общеобразовательные организации и их закреплению на местах трудоустройства, решаются задачи формирования профессиональной направленности у выпускников организаций высшего и среднего профессионального педагогического образования, оказания методической и социальной поддержки начинающему учителю в период профессионального становления.

Современной школе в условиях введения и реализации профессионального стандарта «Педагог» нужен компетентный учитель, способный самостоятельно мыслить, понимать суть происходящих в образовании перемен, осмысленно и быстро включаться в инновационные процессы.

Однако, как показывает анализ школьной практики, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего учителя может протекать длительно и сложно.

Как профессионал начинающий учитель еще не состоялся. Проведенный анализ позволил выделить типичные трудности молодых специалистов:

- слабое управление собственным психологическим состоянием на уроке, распределением своего времени, в том числе и на уроке (до 40% из 300 опрошенных);
- недостаточная готовность к формированию и развитию у школьников умений самостоятельной учебной деятельности, функциональной грамотности (около 60%);
- неумение проектировать ситуации организации диалогического взаимодействия школьников по поводу учебного материала и способов работы с ним (50%);
- сложности взаимодействия с коллегами и родителями, школьниками (57% опрошенных молодых специалистов);
- многие сталкиваются с серьезными затруднениями в методике преподавания предмета, в планировании и организации учебной, внеурочной и внеклассной деятельности.

Для нас важны качественные характеристики начала профессионального пути учителя. Они заключаются в том, что происходит идентификация начинающего учителя с профессией, освоение нормативных способов деятельности, профессиональное самоопределение относительно реализуемой методической системы, ценностей профессиональной деятельности. Специалист постепенно становится субъектом профессиональной деятельности.

Педагогическая система должна обеспечивать адекватные условия поддержки профессионального становления учителя с учетом его актуального уровня и перспектив развития профессионализма. При этом важно обеспечивать возможности построения множества индивидуальных образовательных траекторий, что вызывает необходимость создания соответствующего обеспечения, например, сетевых технологий.

Процесс профессионального становления педагога мы рассматриваем как систему его развития в интегративном процессе, включающем внутреннее социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом со стороны самого учителя и школы. Это предполагает определение целей профессиональной деятельности на каждом этапе профессионального становления и соответствующих им содержания, технологий, средств профессионального совершенствования.

Целостность становления профессионализма учителя, включающего его профессиональную подготовку, практическую деятельность и повышение квалификации, обеспечивается теми процессами, которые объединяют последние в единое целое. Процессы, объединяющие подготовку, практическую педагогическую деятельность учителя и его профессиональное развитие, - это процессы сохранения опыта и достижений педагогики в данной области и, одновременно и наряду с этим, - развитие содержания, форм и методов, средств и способов становления профессионализма учителя и знаний об этом процессе.

Говоря о стадии профессионального становления, С.Г. Вершловский выделяет несколько этапов:

1. Первый этап-вхождение в новую деятельность. Характеризуется высоким эмоциональным напряжением молодого учителя. Ошибки и неудачи вызывают огорчения, а иногда и чувство разочарования. В то же время и радость от первых успехов запечатлется весьма ярко, поднимает его тонус:

2. Второй этап - аналитико-поисковый. Творческий поиск учителя во многом характеризует то, какие проблемы он видит в своей деятельности: связанные с огорчением, дисциплиной, организацией коллектива, взаимоотношениями с администрацией школы и т. д.;

3. Третий этап - интегративный. На этом этапе складываются некоторые обобщенные профессиональные представления молодого учителя.

4. Четвертый этап – утверждения (3-5 лет работы). Молодой учитель проявляет устойчивость профессионального поведения. Общее профессиональное самочувствие характеризуется большой уверенностью в своих силах, возросшим чувством удовлетворенности своей работой¹.

Выработка собственного стиля педагогической деятельности - это долгий труд через поиски, трудности, ошибки, самоанализ и рефлексии, колебания к обоснованным самостоятельным решениям, основанным на собственном приобретаемом опыте в период профессиональной адаптации.

Квалифицированный специалист – это специалист, который видит и понимает тенденции развития мышления и деятельности, и вместе с тем, рефлектирует необходимые изменения своей собственной профессиональной деятельности в связи с задачами развития профессиональной компетентности.

Учитель-профессионал – это субъект педагогической деятельности, понимающий ее назначение и смысл, имеющий высокую профессиональную квалификацию и компетентность, способный развивать, совершенствовать методы, средства и способы этой деятельности, получать высокие результаты; это субъект собственного личностно-профессионального развития. Он вынужден ориентироваться, анализировать всё многообразие теорий, содержания обучения и т.д., выбирать, строить, проектировать свою систему работы и проектирование становится одной из функций профессионала.

В этих условиях особое значение приобретает создание гибкой и мобильной системы наставничества начинающих учителей, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Значимость наставничества обусловлена тем, что, являясь носителем ценностей и нормативов профессионального сообщества, наставник является также и конкретной личностью, «иным смысловым миром», взаимодействие с которым становится источником перестройки смысловых структур личности.

Предлагаемые методические рекомендации по организации наставничества состоят из пяти частей. В разделе первом охарактеризована сущность наставничества, особенности адаптации начинающих учителей в образовательных организациях, определены требования к наставнику, представлено содержание основных этапов организации квалифицированного наставничества.

В разделе втором представлен практический опыт работы по наставничеству некоторых образовательных организаций Чеченской Республики и других регионов, который может быть полезен при разработке собственных проектов.

В разделе третьем предлагается одна из форм организации наставничества на муниципальном уровне в виде муниципальных клубов начинающего учителя, которые, на наш взгляд, наиболее оптимально и универсально могут охватить все аспекты адаптации начинающих учителей. Не исключаются и другие формы организации наставничества: школы молодого учителя, целенаправленная работа с ними в региональном учебно-методическом объединении, муниципальных и школьных методических объединениях, сетевое взаимодействие института наставничества, муниципальной системы образования, отделений Ассоциации молодых педагогов

¹ Вершловский С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя / С. Г.



Чеченской республики и т. д.

В разделе четвертом приведены, в качестве примерных, некоторые практические материалы для организации работы наставников с начинающими учителями.

В разделе пятом помещен ряд приложений в помощь начинающим педагогам.

1. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА НАЧИНАЮЩИХ УЧИТЕЛЕЙ: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ.

1.1. Сущность наставничества

Адаптация молодого учителя в профессиональной деятельности, вхождение в педагогический коллектив – сложный, многофакторный и многоуровневый процесс, представляющий собой объект внутришкольного управления. Эффективность этого процесса во многом зависит от полноты знаний о его сущности и механизмах, о факторах, определяющих эффективность.

По отношению к начинающему учителю методическая работа выполняет функции адаптации к профессионально-педагогической деятельности, вхождения его в коллектив, стимулирования профессионального саморазвития и самореализации, психологической поддержки.

В школе начинающий учитель с одной стороны выступает как специалист, осуществляющий управление образовательным процессом школьников, с другой стороны, обнаруживая в этом процессе недостаточный уровень подготовки к выполнению некоторых функций и необходимость их освоения, он продолжает профессиональную доподготовку с учетом реально обнаруживающихся пробелов.

На этапе адаптации и вхождения начинающего учителя в должность очень важна работа администрации школы по формированию у нового члена коллектива целостного представления о школе, ее традициях, корпоративной культуре, требованиях к педагогам. Целесообразно познакомить начинающего педагога с тем, чему можно научиться у опытных учителей, пожеланиями к его квалификации, возможностями повышения квалификации внутри школы, на базе школы, района, института повышения квалификации, высших учебных заведений и т. д. Важно, чтобы начинающий учитель имел четкое представление о тех показателях, по которым будет оцениваться его работа, а также о ближайших и отдаленных перспективах своего профессионального роста в данной образовательной организации.

Профессионально-педагогическая направленность начинающего учителя в концентрированном виде находит выражение в том, как он включается в сложившиеся в данной школе структуры педагогического сотрудничества.

В современном стремительно развивающемся обществе огромная роль отведена наставничеству. Молодой специалист, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи коллег, направляющих его деятельность, в обучении трудовым навыкам. Опытный наставник сможет привить молодому работнику высокие нравственные качества, научить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание учиться, овладевать культурой труда и стать активным членом трудового коллектива.

Как правило, наставничество выглядит следующим образом: более опытный сотрудник обучает нового сотрудника (сотрудников) тому, что умеет сам. Можно сказать, что это разновидность индивидуального обучения непосредственно на рабочем месте.

К числу качеств, которые целесообразно учитывать при определении педагога – наставника начинающего учителя относятся:

- умение мотивировать других, вдохновлять начинающего учителя на позитивное отношение к работе, содействовать в достижении цели;
- опытность, как обладание высокой профессиональной компетентностью;
- способность к обучению, как умение структурировать имеющийся опыт работы и создавать условия для освоения начинающим учителем эффективных средств профессиональной деятельности, которыми владеет сам, четко и последовательно изложить необходимую информацию, создать рефлексивную среду;
- ответственность, как заинтересованность в успехах молодого специалиста, принятие личной

- ответственности за неудачи своего подопечного, активный поиск способов решения проблем;
- нужно иметь в виду, что наставничество предполагает не только помощь в профессиональной адаптации молодых педагогов, но ещё и новый этап профессионального роста самого наставника. Он получает новый опыт, который можно использовать для работы с учениками и коллегами.

Наставниками могут быть педагоги не только той школы, где работает молодой специалист, работа по наставничеству может осуществляться и в рамках района или округа.

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций (Профессиональный стандарт «Педагог») для составления конкретной программы адаптации.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Создание системы наставничества предполагает определение основных направлений работы педагогов-наставников. К числу таких направлений можно отнести следующие:

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации.

1.2. Особенности адаптации начинающих учителей в образовательной организации

Адаптация начинающего учителя – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в ту или иную социальную среду.

Педагогический коллектив, в котором происходит профессиональное становление начинающего учителя, освоение норм, ценностей, профессиональных установок, становится для него референтной группой. Профессиональную помощь и поддержку начинающему учителю на этапе адаптации чаще всего оказывают коллеги. Она осуществляется в разных организационных формах, в том числе и в форме закрепления за начинающим педагогом наставника. *(Ответственность наставников за должностное продвижение и развитие подшефного начинающего учителя; дополнительное поощрение за успешную адаптацию «подшефного» в коллективе, делегирование определённого круга полномочий наставнику от администрации школы как достаточного инструментария для успешного осуществления своих функций закрепляются специально созданным в школе локальным актом, например, в Положении о наставничестве начинающих учителей в образовательной организации).*

Адаптационная работа может включать в себя:

- знакомство со школой, представление начинающего учителя коллективу школы на педагогическом совете;
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- закрепление учителя-наставника;
- заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства;
- разработка адаптационной программы профессионального становления начинающего учителя;
- контроль и оценка профессиональной адаптации начинающего учителя.

Адаптационный синдром начинающего учителя может включать в себя следующие

признаки:

- повышенный уровень тревожности;
- обостренная чувствительность к стрессогенным факторам.

Эти обстоятельства обусловлены тем, что, приходя в школу, начинающий учитель сталкивается с проблемой сложного и многоаспектного приспособления к условиям, функциям и особенностям профессиональной деятельности. В последние годы этот процесс осложняется ускоренной модернизацией образования.

Психологическая адаптация, по мнению специалистов, является наиболее важной. Она достаточно длительна по времени, иногда и болезненна, так как связана с изменением внутреннего мира человека, отказом от привычного, преодолением различных профессиональных затруднений и т.д.

Если проявления адаптационного синдрома заметны у новичков, значит, есть проблемы, в решении которых зачастую требуется поддержка, здоровый психологический климат в коллективе как залог их успешности и работоспособности и успешности профессиональной адаптации.

Понятно, что любой коллектив имеет устоявшиеся традиции, сложившиеся до прихода начинающего учителя, и работает по своей определенной схеме. Чем быстрее молодой сотрудник поймет особенности своего нового коллектива, отношения внутри него, тем быстрее пройдет его адаптация. Неприятие молодого специалиста, безразличное или даже агрессивное отношение к нему со стороны коллег негативно влияют на профессиональное самоопределение и адаптацию начинающего педагога.

Какие проблемы могут быть у начинающего учителя? Например, существуют общественные стереотипы, когда коллеги не воспринимают новичка как полноценного сотрудника или хотят от него простого выполнения обязанностей, подчинения, исключая его инициативу и творческие начинания. Выход можно предложить в целенаправленном создании имиджа серьезного работника, который видит свою цель в овладении профессией, а также в проявлении ответственности, профессиональных способностей и др. Человек сам определяет свою позицию, находит те роли, которые ему подходят, руководствуясь личной мотивацией. О ней сотрудник может заявлять косвенно или прямо в процессе взаимодействия с руководителями образовательной организации.

В некоторых случаях проблемы с адаптацией могут выражаться через поведение работника: агрессию, излишнюю болтливость, ссылки на нехватку времени для выполнения отдельных служебных функций и т. п. Но, чтобы работать с этими внешними проявлениями, нужно понимать, что за ними стоит в каждом конкретном случае. Более того, в разные периоды времени одно и то же поведение конкретного сотрудника может служить средством выражения совершенно разных потребностей. Для того чтобы их определить, необходимо понять скрытую мотивацию, понимаемую как внутренняя мотивация начинающего учителя, не имеющая отношения к непосредственной профессиональной деятельности (например, безопасность, новизна, самовыражение, признание, удобство и т. д.).

Скрытая мотивация оказывает сильнейшее влияние на формирование потребностей учителя и проявляется в употреблении характерных ключевых слов и выражений, выборе определенного стиля одежды и интерьера рабочего места.

Неосознанная мотивация: в некоторых случаях начинающий учитель меняется спонтанно, без видимых усилий со стороны руководителя и коллектива. В этом случае можно говорить о неосознанной мотивации. При этом подразумевается, что изменение произошло по ряду причин, не поддающихся анализу.

Мотивация самообразования предполагает включение начинающего учителя в различные формы повышения квалификации:

- педагогическое проектирование;
- решение педагогических ситуаций;
- активно-игровые методы;
- индивидуальное и микрогрупповое исследование;
- профессиональные конкурсы;
- документальный анализ;
- написание творческих работ;
- ведение аналитического дневника;

- дискуссионный способ;
- часы заинтересованного информационного обмена;
- посещение уроков и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;
- совместная с наставником работа по подготовке уроков и педагогических мероприятий;
- разработка и реализация индивидуальных и парных профессиональных программ.

Работа по организации профессиональной коммуникации включает в себя следующие направления:

- с наставниками – оказание помощи при составлении тематических и поурочных планов, взаимопосещение уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов;
- с коллегами по методическому объединению и в учреждении образования;
- с администрацией;
- с учениками и их родителями;
- с коллегами из других школ.

1.3. Формы работы с начинающими учителями

Одной из форм организации совместной деятельности начинающих учителей и их наставников является методическая работа в школе по повышению качества образования школьников средствами повышения профессионально-педагогической компетентности учителей. Основное предназначение ее заключается в обеспечении профессионального развития педагогов, в том числе и начинающих учителей. Наиболее распространенные и типичные формы организации методической работы, мы сгруппировали по их ведущей функции:

- Формы, ведущей функцией которых является осуществление помощи начинающему учителю в решении профессиональных трудностей, совершенствовании способов педагогической деятельности. К ним можно отнести: методические объединения, творческие проблемные группы, педагогический совет, методический совет, семинары, школы передового педагогического опыта, Школы начинающего учителя.
- Формы методической работы, ведущая функция которых заключается в презентации значимого опыта решения педагогических задач. Это научно – практические конференции, педагогические чтения, творческие отчеты, семинары, школы передового педагогического опыта, школы начинающего учителя.

Отнесение некоторых организационных форм (Школа начинающего учителя, например) к той или иной группе зависит от позиции участника. Так, для учителя, демонстрирующего свой опыт, школа выступает местом демонстрации своей успешности, а для «учащихся» у него – местом рефлексивного осмысления целостной педагогической деятельности, осознания других способов решения задач, соотнесения их с собственным опытом.

Интерес начинающих учителей к практическим видам методической работы (посещение и анализ уроков и т. д.) позволяет им достаточно быстро учиться выполнять производственные функции. Типичной при этом является ситуация копирования действий более опытного педагога. Это имеет как положительные, так и отрицательные моменты. К первым можно отнести освоение нормативов педагогической деятельности, ко вторым – слепое подражание, выработка определенных шаблонов и стереотипов, используемых порой без осмысления оснований педагогических действий, учета конкретных условий работы.

На уровне образовательной организации важно понимать технологическую готовность начинающих учителей к совместной методической деятельности. Это можно изучить методом профессиографического описания, во-первых, структуры совместной деятельности (ее задач, способов их решения, организации коммуникативной деятельности), во-вторых, тех личностных качеств, которые необходимы для осуществления этой деятельности (мотивационно-целевые установки, способность к доопределению общих задач, к согласованию, координации, принятию и возложению ответственности и т. д.). Анализ может быть представлен в таблице:

**Результаты профессиографического описания начинающими учителями
структуры совместной деятельности с коллегами (в % от общего числа принимавших
участие)**

Таблица 1

Отмечаемые компоненты совместной деятельности	Количество
Задачи, связанные с развитием компетентности в обучении школьников	
Задачи, связанные с умениями работать в сотрудничестве с коллегами	
Развитие собственной коммуникативной компетентности	
Задачи по развитию умения проектировать уроки	
Выработка общей педагогической позиции	
Согласование позиций в определении стратегических педагогических задач обучения младших школьников	
Определение общего плана воспитательной деятельности	
Выработка подходов к формированию у школьников умения учиться	
Способы совместной деятельности	
Согласование целей совместной работы	
Анализ ситуации педагогической деятельности	
Формулирование проблем и задач	
Поиск и обсуждение возможных способов решения задач	
Проектирование педагогических ситуаций	
Демонстрация и анализ опыта решения педагогических задач	
Контроль и обсуждение результатов и процесса решения задач в практике	
Изучение и обсуждение педагогической литературы по теме работы	
Личностные качества, необходимые для совместной методической работы	
Желание учителей делиться опытом	
Желание учителей учиться у коллег	
Стремление понять и услышать другого	
Умение в общей работе найти свою цель и смысл	
Умение конкретизировать решаемую задачу для условий своей деятельности	
Способность согласовывать свои действия с действиями другого	
Брать на себя ответственность, принимать решения	
Доносить свою мысль до других	
Слушать и слышать других	
Понимание состояния другого члена группы	
Тактичность критики идей, предложений	

Собранный материал покажет, как в рамках методической работы начинающие учителя видят возможности решения задач, связанных, прежде всего, с обучением школьников. Оценивается ли необходимость согласования и выработки общей стратегии воспитания, решения долгосрочных задач, по отношению к которым обучение и его задачи выступают в качестве средств, свидетельствует о более сильной ориентации начинающего учителя на решение тактических и операциональных задач.

Стоит обратить внимание, ставят ли начинающие учителя задачи собственного профессионального развития в совместной методической работе с коллегами, особенно коммуникативного и предметнометодического компонентов педагогической деятельности, отмечают ли задачи, связанные с выработкой методической позиции в формировании у школьников умения учиться, так как в этой области отмечены наибольшие затруднения. Исследование содержания и способов работы методических объединений над этой проблемой позволит высказать предположение о том, что причиной этому становится слишком абстрактный, теоретизированный подход к ее решению на уровне многих школьных методических объединений. Главным образом он сводится к пересказу научных текстов о мыслительных операциях, слабо связывается с практической деятельностью и ее анализом в контексте теоретического материала, недостаточно четко выявляется процессуальное содержание таких понятий, как учебная задача, моделирование, анализ и обобщение и т.д.

В способах совместной методической работы начинающих учителей возможно недооценивается организация определения целей этой работы. Многие учителя вообще не называют согласование и выработку совместной цели с наставником, что свидетельствует о недостаточной субъектности позиции в методической работе.

Наблюдения, проведенные опросы и изучение опыта наставничества как формы методической помощи начинающему учителю позволяют сделать выводы:

- наставничество является успешным только в том случае, если пары создаются на основе взаимного желания опытного и начинающего учителя;
- наставничество обеспечивает более быстрый темп адаптации начинающего учителя, овладения им нормами профессионально-педагогической деятельности, самоопределения на ту или иную методическую систему обучения;
- эффективность наставничества зависит: от комплексности и стиля взаимодействия, равноправности позиций взаимодействия, готовности наставника самому учиться и выявлять интересные находки в деятельности подшефного, рефлексивно-проектировочного подхода к педагогической деятельности, способности в совместной деятельности выявлять и формулировать педагогические и методические задачи стратегического, тактического и оперативного уровней;
- наставничество как форма методической помощи начинающему учителю не может ограничивать весь спектр этой помощи.

Также наставничество имеет и свои слабые стороны: часто начинающий учитель стремится воспроизвести приемы работы наставника, без понимания их оснований, определения условий эффективности их использования. Опыт мастеров служит некоторым эталоном, базой для равнения и формирования самооценки. Но ориентация только на опыт чревата простым копированием, воспроизведением в профессионально-педагогической деятельности способов работы своих учителей, и, тем самым, воспроизводит старые целевые установки.

В настоящее время получают распространение семинары-практикумы, Школы начинающих учителей, но это больше характеризует методическую работу городских и районных базовых школ.

Среди методов работы с начинающими учителями в образовательном учреждении наибольшее распространение получили: показ и демонстрация учителем своего опыта работы на уроке, в организации внеурочной работы с детьми, объяснение приемов деятельности; упражнения, помогающие отрабатывать и закреплять некоторые приемы педагогической деятельности.

Становление начинающего учителя как учителя-профессионала происходит в профессиональном сообществе как рефлексивно-мыслительном пространстве. Профессиональные сообщества создают и развивают профессиональную культуру и этику, ценности и цели, что и отличает профессионала от специалиста. Помогают начинающему учителю, наряду со специальными знаниями, навыками и умениями развивать умения двигаться по позициям (аналитик, проектировщик или методист; исследователь, методолог), работать в любой из них. Тем самым совместная методическая деятельность начинающего учителя и профессионалов позволяет первому становиться участником целостной деятельности, в рамках и контексте которой он может выделить свой специальный фрагмент и далее программировать и реализовывать свою работу в этом фрагменте с учетом целого – осознанно, осмысленно и ответственно.

Очень важным условием такого становления является направленность методической помощи на усвоение приемов анализа эффективности собственной педагогической деятельности. Чтобы методическая поддержка коллегами начинающего учителя работала, нужно, чтобы учитель понимал, какая поддержка ему нужна. Следовательно, он должен владеть способом самоанализа, иметь возможность провести самоэкспертизу, соотнести то, что он хочет делать, с теоретическими представлениями и на основе этого определить проблему и запрос на методическую помощь.

Приведем примерную схему организации становления профессионализма начинающих учителей в инфраструктуре методической работы школы.

Схема организации становления профессионализма начинающих учителей в инфраструктуре методической работы школы

Предметно-тематическое содержание методической помощи	Процессуальное содержание
Методическая работа школы	Представление школьной инфраструктуры методической помощи, выявление целей, содержания деятельности и возможностей каждой из структур в оказании помощи начинающему учителю
Педагогический опыт учителей школы	Определение целей участников. Презентация интересного опыта учителей школы (учителей-предметников, творческих групп и т.д.). Обсуждение этапов становления опыта, его теоретических оснований. Анализ процесса и результатов презентации опыта.
Задачи школы	Определение целей работы по теме. Проблемно ориентированный анализ педагогической деятельности и конкретизация целей и задач на предстоящий учебный год (с учетом общих целей школы). Построение «дерева» целей работы с классом. Анализ работы по определению целей и задач.
Планирование методической работы на учебный год	Определение ожиданий и целей участников семинара. Проектирование и программирование методической деятельности учителей школы по решению задач современной школы. Создание управляющей подпрограммы. Планирование начинающим учителем своего участия в методической работе. Самоопределение на тему работы. Анализ процесса и результатов планирования, значимости работы для участников.
Планирование педагогической деятельности	Постановка целей работы над темой. Разработка и обсуждение тематических планов с учетом особенностей классов и программ. Консультирование. Экспертиза планов. Разработка планов внеурочной деятельности, работы с семьями учащихся. Анализ индивидуальных и коллективных результатов планирования.
Типы уроков. Их особенности на разных этапах обучения школьников	Целеполагание участников. Проектирование уроков различного типа. Формулирование запроса на консультацию. Подготовка и проведение демонстрационных уроков различного типа. Анализ уроков и определение задач развития педагогического профессионализма. Выявление особенностей управления учебной деятельностью школьников на разных этапах обучения. Рефлексивный анализ участниками работы над темой.
Виды заданий, обеспечивающих формирование умений учебной деятельности	Определение целей работы. Разработка совокупности заданий, направленных на формирование компонентов учебной деятельности школьников на разных этапах обучения. Апробация заданий. Формулирование запроса на консультацию. Анализ и корректировка совокупности заданий. Рефлексия процесса разработки и использования совокупности заданий как средства управления учебной деятельностью.

<p>Организация самостоятельной учебной деятельности школьников в групповой форме на разных этапах обучения</p>	<p>Анализ практики организации самостоятельной учебной деятельности школьников в различных формах. Целеполагание участников. Проектирование способов организации совместно-распределенной учебной деятельности школьников на разных этапах обучения. Формулирование запроса на консультацию. Разработка средств организации позиционного взаимодействия школьников в малых группах. Разработка критериев анализа учебной деятельности школьников в групповой форме. Проектирование, проведение и анализ уроков. Определение задач развития коммуникативного компонента педагогической деятельности. Рефлексивный анализ итогов работы над темой</p>
<p>Качество учебной деятельности школьников</p>	<p>Целеполагание участников работы. Определение содержания и методик изучения качества обучения школьников (предметной подготовки, мотивации учения, динамики умения учиться). Формулирование запроса на консультативную помощь. Изучение качества обучения школьников. Обработка и интерпретация полученных данных. Консультирование начинающих учителей по вопросам интерпретации. Анализ и обсуждение результатов изучения качества обучения школьников (на разных этапах). Определение задач совершенствования управления учителем качеством развития школьников. Рефлексивный анализ методической работы по теме</p>
<p>Рефлексивный самоанализ и самооценка педагогической деятельности</p>	<p>Рефлексивный анализ владения содержанием понятий «рефлексия», «самоанализ», «педагогическая деятельность», схематичное представление ориентировочной основы соответствующих им действий. Определение целей работы над темой. Анализ и обсуждение модели педагогической деятельности учителя начальных классов. Самоанализ и самооценка уровня своего профессионализма. Формулирование запроса на консультацию. Взаимооценка учителями уровня профессиональной компетентности. Обсуждение и анализ процесса и результатов рефлексивной самооценки. Уточнение целей и задач профессионального саморазвития. Проектирование профессионального саморазвития</p>
<p>Формы представления результатов самоанализа</p>	<p>Целеполагание участников работы. Анализ форм фиксации результатов самоанализа: творческий отчет учителя; обобщение и самообобщение опыта работы; демонстрационный урок; открытый урок; педагогическая мастерская; выставка педагогических достижений учителя; презентация опыта работы учителя; видеосалон, педагогический дневник, заявление и представление на категориальную аттестацию и т.д. Выбор учителем формы представления результатов своей деятельности. Формулирование запроса на консультацию. Подготовка и представление результатов самоанализа педагогической деятельности. Анализ итогов работы над темой</p>
<p>Аттестация учителей</p>	<p>Целеобразование участников семинара. Изучение положения и нормативных документов об аттестации педагогических кадров. Формулировка запроса на консультацию. Планирование своего участия в аттестации. Выбор и подготовка формы презентации своих достижений. Анализ участия в аттестации педагогов школы (своей).</p>
<p>Итоги деятельности методической системы помощи начинающему учителю</p>	<p>Индивидуальный анализ учителями процесса и результатов своего участия в методической работе школы. Оценка качества методической работы. Определение проблем, требующих решения на следующем этапе. Корректировка (на основе анализа) программы введения в должность начинающих учителей</p>

Эта схема не исчерпывает всех видов методической работы в школе с начинающими учителями и, в зависимости от конкретных условий, может быть обогащена как по тематике, так и по формам реализации.

Принципиальным в реализации схемы является: деятельностная логика, предусматривающая включение каждого в определение лично значимой цели, в процедуры рефлексивного анализа, моделирования и проектирования фрагментов собственной педагогической деятельности в рамках коллективного проектирования, оценивания ценности и личностной значимости способа получения результата. Принцип открытости в деятельности каждой из точек школьной сети методической помощи учителю и возможность движения по ним на основе самоопределения. Работа над каждой из тем предполагает анализ педагогической литературы с целью выявления оснований для практической разработки проблемы. Индивидуальная работа каждого из участников согласуется в рамках коллективного проекта.

Существуют разнообразные формы работы с молодыми специалистами. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- психолого-педагогические деловые игры;
- диспуты, конкурсы;
- круглые столы совместно с родителями и учениками;
- «мозговые штурмы»
- разработка и презентация моделей уроков;
- презентация себя как учителя, классного руководителя;
- защита творческих работ;
- мастер-классы.

Именно такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы использовать в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и начинающих учителей, которые помогут друг другу.

Работа с начинающими учителями будет более эффективной, если администрация школы и наставники вместе с начинающим педагогом подготовят различные «памятки»:

- обязанности классного руководителя;
- работа с одаренными учащимися, методика подготовки их к олимпиадам, конференциям, конкурсам различного уровня;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Эффективной формой сотрудничества может стать создание начинающим педагогом своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма полного и разностороннего представления начинающего учителя к аттестации на повышение квалификационного разряда.

Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно самому начинающему педагогу подходить к отбору форм и

методов работы в профессиональном сообществе, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в своей профессиональной деятельности.

Эффективной формой работы может стать деятельность клуба «Школа начинающего учителя» (Приложение 1).

Наставничество может быть оформлено в виде циклограммы методической работы с вновь пришедшим педагогом.

Таблица 3

Примерная циклограмма методической работы в школе с начинающими учителями

<i>Тема</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Дата</i>
Первое направление работы		
Знакомство с начинающим учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучение «Закона об образовании в РФ», ФГОС, профессионального стандарта «Педагог», кодекса профессиональной этики, документов Министерства просвещения Российской Федерации локальных актов школы, включающих в себя Устав школы, программу развития, основную образовательную программу, положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы по научной организации труда. Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков начинающего учителя. Заполнение информационной карточки листа карьеры начинающего учителя	Сентябрь
Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	Октябрь
Современный урок. Требования к его организации	Семинар-практикум, на котором рассматриваются типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания, методика проведения уроков в системно-деятельностном подходе	Ноябрь
Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля	Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. Критерии и показатели качества обучения. Нормы оценивания учебной деятельности. Положение об итоговой и промежуточной аттестации. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: при обсуждении данной темы молодым учителям предлагаются образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, предлагаются способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, предлагается бланк анализа проведенных контрольных работ и мониторинговых исследований. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников	Декабрь
Эмоциональная устойчивость молодого учителя. Функция общения на уроке	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).	Февраль

	Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организирующее, оценивающее, дисциплинирующее). Проблемы, с которыми сталкиваются педагоги (по личным отчетам учителей). Ознакомление с работами психологов: Л. Выгодского, В. Давыдова, Л. Занкова, П. Гальперина	
Самообразование учителя – лучшее обучение	Выбор методической темы. Начинающим учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, оценивается их роль и значение в совершенствовании работы школы, проводится тренинг, как спланировать работу над методической темой на год	Апрель
Бенефис молодого учителя	Проводится неделя начинающего учителя, по завершении которой организуется проведение творческого отчётного вечера-концерта, на котором начинающие учителя представляют себя не только как педагогов, но и как увлечённых, инициативных людей со своими интересами, талантами. Творческий отчет учителя-наставника	Май
Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
2. Второе направление работы		
Изучение нормативно-правовой базы.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	Сентябрь
Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). Проводится ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Предлагается структура плана воспитательной работы. Изучаются основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. Даётся опора для составления психолого-педагогической характеристики класса, учащегося. Классный час как урок взаимопонимания. Портфолио учащегося	Ноябрь
Основы целеполагания урока. Самоанализ урока	Методика целеполагания. Трехединица дидактическая цель в классической методике и целеполагание в системно-деятельностном подходе. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Десять вопросов начинающего учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока	Январь
Анализ урока	Трехединица дидактическая цель в классической методике и целеполагание в системно-деятельностном подходе. Основы анализа урока. Памятки для проведения анализа урока. Советы начинающему учителю по подготовке урока. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Март
Методическая выставка достижений молодого специалиста	Уровень профессионализма начинающего учителя (заполнение карты учительских достоинств), систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности	Май

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
3. Третье направление работы		
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	Сентябрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого (приложение)	Ноябрь
Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта	Декабрь
Внеклассная работа по предмету. Научно-исследовательская деятельность. Методика работы с одарёнными-ми детьми	Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность исследовательская деятельность. Методика работы с одарёнными детьми педагогов	Февраль
Профильное обучение. Профорентация.	Концепция мультипрофильного обучения. Социальный заказ общества и модель выпускника школы	Апрель
Успешность педагогической деятельности. «Наказ бывшего ста- жёра»	Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». Портфолио начинающего учителя. Анализ карьерных перспектив начинающего учителя. Чему наставник научился у начинающего учителя? Клятва-напутствие начинающего учителя	

Процесс осуществления наставничества может быть представлен в этапах реализации плана личного развития начинающих учителей. В этом случае можно выделить несколько стадий квалифицированного наставничества:

1. Утверждение плана личного развития

Ответственность за разработку плана личного развития лежит на начинающем специалисте. Наставник может включаться в работу на любой стадии в период подготовки плана, но его роль ограничивается помощью в утверждении плана, осуществляемой в виде руководства, обеспечения информацией и роли «экрана». Наставник не несёт прямой ответственности за профессионализм ученика, хотя в контексте квалификационного наставничества от него часто требуется следовать установленным инструкциям.

Наставник должен готовиться к своей роли, анализируя, определяя и предвидя вероятные потребности, которые появятся у начинающего учителя в ходе достижения целей обучения и развития.

Наставник должен проявлять внимание к любым условиям жизни и работы начинающего учителя, включая личные убеждения, способности, стремления и предпочитаемые стили обучения.

Наставник должен содействовать развитию самосознания начинающего специалиста, показывая ему, как самооценка и постановка прямых вопросов помогают достижению этой цели.

Одна из ключевых областей, в которых помощь наставника может быть особо ценна, это проверка соответствия целей обучения и развития. Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, уместными в данных условиях и рассчитанными по срокам

достижения; реалистичные на короткий срок. Даже продолжительную квалификационную программу проще и эффективнее проходить в несколько коротких, поддающихся управлению стадий.

2. Поощрение самостоятельного управления обучением

Одной из характеристик хорошего плана личностного развития является степень допустимого самоуправления этим процессом. Однако обычно не все начинающие учителя обладают достаточным опытом, чтобы справиться с реализацией плана. Наставник может в нужный момент давать чёткие объяснения и напоминать о дополнительных вариантах, которые могут оказаться доступными и полезными.

Начинающего учителя следует поощрять прорабатывать собственные решения в любой возникшей на рабочем месте ситуации и применять их к любой проблеме, в которую вовлечены непосредственный начальник или коллеги. Наставник – это экран, а не уполномоченный по разрешению конфликтов. Непосредственно вмешиваться в конфликт ему следует лишь в самых крайних случаях. Принятие истинно объективной, конфиденциальной и беспристрастной роли не всегда легко осуществимо на практике, но это необходимо для успеха деятельности.

3. Обеспечение поддержки в ходе реализации плана личностного развития

Стиль, используемый наставником при осуществлении руководства и предоставлении информации, имеет определяющее значение. Важны временной режим, темп и уровень обучения, но то, против чего необходимо бороться, – это опасность навязывания начинающему учителю естественных предпочтений наставника.

Никто не ждёт от наставника компетентности во всех областях знаний, и он должен быть готов к тому, чтобы предложить начинающему учителю альтернативные и, возможно, более адекватные источники информации.

Ключевой (основной) ролью наставника является помощь начинающему учителю в осмыслении и преодолении ошибок и спадов в работе, что в некоторых случаях приводит к таким же результатам, как порицание, ощущение вины и возникновение чувства собственной некомпетентности. Отношения наставничества должны быть свободными от оценивания, осуждения и риска. Это позволяет наставнику научить начинающего учителя относиться к ошибкам и провалам как к возможностям для обучения. При должной работе с этими ситуациями они часто становятся источниками ярких впечатлений, способствующих обучению.

4. Помощь в оценке успеха

Наставники могут использовать рефлексивные вопросы для того, чтобы помочь начинающему специалисту проанализировать причины возникновения любых препятствий для обучения, а также подчёркивать преимущества, которые приобрели сами начинающие учителя и школа в целом в ходе реализации плана личного развития.

Формальные отношения наставничества обычно заканчиваются. Чаще всего это происходит, когда начинающий учитель достигает некой профессиональной квалификации.

Очень важно признать достижения, полученные всеми сторонами в процессе общения. Процесс адаптации начинающего учителя к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- a. учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- b. проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха и неуверенности;
- c. показатели современных образовательных результатов находятся на базовом уровне.

2. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Наставничество над начинающими свой профессиональный путь учителями в образовательной организации позволяет максимально конкретизировать и своевременно оказать необходимую поддержку. Благодаря поддержке со стороны опытных коллег реализуются мероприятия, позволяющие молодым педагогам расти профессионально, быть

информированными о происходящих изменениях в системе образования, принимать участие в обсуждении нормативных правовых актов разных уровней, регламентирующих деятельность системы образования Чеченской Республики. Кроме того, на уровне республики и муниципальных районов над решением этих задач активно работают профессиональные общественные объединения. В качестве примера можно назвать Ассоциацию молодых педагогов ЧР.

Начинающий учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Может случиться так, что тревожность из ситуативной превратится в устойчивую личностную черту, страх и неудовлетворенность своей деятельностью, станет привычным состоянием. Такой учитель не способен на творчество, на внедрение инноваций. Чтобы этого не произошло, начинающим учителям нужно целенаправленно помогать.

Сегодня в школе, когда в число приоритетных ценностей попали независимость, свобода выбора, возможность творчества, поиска, начинающие учителя нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую поддержку.

Все понимают, что современный учитель должен иметь возможность профессионального роста. Такую возможность создает Чеченский институт повышения квалификации работников образования, по инициативе которого уже был проведен ряд стажировок, вебинаров, обучающих и информационных семинаров, конференций, Круглых столов, курсов повышения квалификации, конкурсов профессионального мастерства, например: «Молодой словесник», Учитель чеченского языка».

В процессе организации работы по наставничеству, при отборе кандидатуры наставника целесообразно использовать характеристику его компетентности в контексте профессионального стандарта «Педагог».

Далее предлагается лист самооценки компетентности педагога-наставника, с помощью которого сам педагог может оценить свой потенциал для работы в качестве наставника.

2.1. Лист самооценки профессионального развития в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» по уровню «педагог–наставник»

Ф. И. О. _____

Образовательная организация _____

имеющаяся квалификационная категория _____

Дата установления квалификационной категории _____

Уважаемый коллега!

В процессе самоанализа Вам предстоит оценить собственную компетентность в соответствии с требованиями Профессионального стандарта «Педагог» по уровню «педагог–наставник».

Вам предлагается проанализировать свою профессиональную деятельность и оценить степень владения компетенциями, необходимыми для учителя основной школы, претендующего на звание

«педагога–наставника», используя 3-х балльную шкалу: 0 баллов – компетенция не выражена,

1 балл – компетенция слабо выражена, 2 балла – компетенция явно выражена.

Отмечайте баллы в соответствующей колонке.

В колонке комментарий целесообразно конкретизировать, что именно в данной компетенции у Вас вызывает трудности или чему именно Вы можете научить других.

№	Компетенции	Баллы (0–2)	Комментарии
---	-------------	----------------	-------------

Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»			
1.	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки и реализации программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы		
2.	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования. Осуществление наставнической деятельности по вопросам профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования		
3.	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды		
4.	Планирование и проведение учебных занятий. Осуществление наставнической деятельности по вопросам планирования и проведения учебных занятий		
5.	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению. Осуществление наставнической деятельности по вопросам анализа эффективности учебных занятий и подходов к обучению		
6.	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам организации, осуществления контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися		
7.	Формирование универсальных учебных действий. Осуществление наставнической деятельности по вопросам формирования универсальных учебных действий у обучающихся		
8.	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования навыков, связанных с ИКТ		
9.	Формирование мотивации к обучению. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования мотивации к обучению		
10.	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оценки знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей		
Трудовая функция «Воспитательная деятельность»			

11.	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды. Готовность к осуществлению деятельности по вопросам регулирования поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды		
12.	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам реализации современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы и их использования как на занятии, так и во внеурочной деятельности		
13.	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам постановки воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся		
14.	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения и принятия четких правил поведения обучающимися		
15.	Проектирование и реализация воспитательных программ. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам проектирования и реализации воспитательных программ на основе ФГОС общего образования		
16.	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.). Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка		
17.	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка). Готовность к осуществлению наставнической деятельности в проектировании ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)		
18.	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в области помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления		
19.	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в создании, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации		
20.	Развитие у обучающихся познавательной активности, формирование гражданской позиции, способности к труду, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни. Готовность к осуществлению наставнической деятельности в области развития у учащихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирования гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирования у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		

21.	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде		
22.	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам использования конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощи семье в решении вопросов воспитания ребенка		
Трудовая функция «Развивающая деятельность»			
23.	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития		
24.	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оценки параметров и проектирования психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработки программ профилактики различных форм насилия в школе		
25.	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по применению инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка		
26.	Освоение и применение педагогами психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по освоению и применению педагогами психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренными детьми, социально уязвимыми детьми, с детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми-сиротами, детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, детьми с зависимостью		
27.	Оказание адресной помощи обучающимся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам оказания адресной помощи обучающимся		

28.	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико- педагогического консилиума. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам организации взаимодействия педагогов с другими специалистам в рамках психолого-медико-педагогического консилиума		
29.	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам разработки (совместно с другими специалистами) и реализации совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка		
30.	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам освоения и адекватного применения специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу		
31.	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам развития у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формированию гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирования у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		
32.	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования и реализации программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирования толерантности и позитивных образцов поликультурного общения		
33.	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования системы регуляции поведения и деятельности обучающихся		

Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования»

34.	Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам формирования общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира		
35.	Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения на основе анализа учебной деятельности		

	обучающегося оптимальных способов его обучения и развития		
36.	Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам определения совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся		
37.	Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам планирования специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования		
38.	Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам применения специальных языковых программ, программ повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения		
39.	Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам совместного с учащимися использования иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения		
40.	Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др. Готовность к осуществлению наставнической деятельности по вопросам организации олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.		
	Итого баллов		

При итоговой оценке от 96 до 120 баллов – соответствие статусному званию «педагог– наставник».

2.2. Примерное положение о наставничестве начинающих учителей в образовательной организации

I. Общие положения

Наставничество – составляющая программы адаптации и профессионального образования начинающих учителей.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников:

- обладающих профессионализмом, аттестованных на первую или высшую квалификационные категории;
- имеющих стабильные показатели в работе
- обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении и желающих быть наставником;
- имеющих, как правило, высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 10 лет;

Наставник должен владеть способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, иметь системное представление о педагогической деятельности и работе школы, может иметь одновременно не более двух подшефных.

Организация наставничества оформляется приказом руководителя образовательной организации.

II. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества является оказание помощи начинающим учителям в их профессиональном становлении, формирование в образовательной организации кадрового ядра.

Основными задачами наставничества являются

- привитие начинающим учителям интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательной организации;
- ускорение процесса адаптации к корпоративной культуре образовательной организации, правилам поведения в образовательной организации ;
- ускорение процесса профессионального становления начинающего учителя, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности;
- развитие у начинающего учителя потребности в проектировании своего профессионального роста, в совершенствовании профессиональной компетентности.

III. Организационные основы наставничества

Руководитель методического объединения подбирает наставника

Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, со- гласовываются с заместителем директора по научно-методической или учебно-методической работе и утверждаются приказом директора с указанием срока наставничества. Основанием для утвержде- ния наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с замести- телем директора.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения начинающего учителя на определенную должность.

Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогических работников школы:

- учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ОУ;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- учителей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- учителей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной программе).

Замена наставника производится приказом директора школы в случаях

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности.

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение начинающим учителем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления – Совет наставников.

IV. Обязанности наставника

Наставник обязан:

Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего учителя по занимаемой должности

Знакомить начинающего учителя с традициями образовательной организации, приобщать к общественной жизни образовательной организации.

Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка).

Разрабатывать и утверждать совместно с начинающим учителем план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу и оказывать необходимую помощь.

Изучать деловые и нравственные качества начинающего учителя:

- его отношение к работе, коллективу;
- отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям;
- деловые и нравственные качества начинающего учителя – его увлечения, склонности, круг досугового общения.

Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Помогать в развитии положительных качеств начинающего учителя:

в т. ч. личным примером, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего учителя: вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим учителем учебных занятий, внеклассных мероприятий.

Периодически докладывать на заседании методического объединения о процессе адаптации начинающего учителя, результатах его труда.

Подводить итоги профессиональной адаптации начинающего учителя с заключением о результатах и с предложениями по дальнейшей работе, дальнейшему карьерному росту.

Отчитываться о проделанной работе на заседании методического совета (методического объединения).

V. Права наставника

Подключать с согласия методиста (заместителя директора по научно-методической работе, руководителя методического объединения) других сотрудников для дополнительной помощи начинающему учителю.

Ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности начинающего учителя.

Изучать как устные, так и письменные рефлексивные отчеты начинающего учителя.

Ходатайствовать перед администрацией образовательной организации о поощрении начинающего учителя.

При наличии веских обстоятельств отказаться от выполнения функций наставника.

VI. Обязанности начинающего учителя

Начинающий учитель обязан:

- изучать Закон РФ от 29.12. 2012. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, функциональные

обязанности по занимаемой должности; структуру, штаты, особенности деятельности школы;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителями методического объединения.

VII. Права начинающего учителя

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку своей работы, давать по ним пояснения.

Посещать внешние организации по вопросам, связанным с совершенствованием педагогической деятельностью.

Повышать профессиональную квалификацию удобным для себя способом.

Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками.

VIII. Руководство работой наставника

Организация работы наставников и контроль за их деятельностью возлагается на заместителя директора ОУ по учебно-воспитательной (методической) работе.

Заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной, научно- методической работе обязан:

- представить назначенного начинающего учителя учителям школы;
- объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы начинающего учителя с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и начинающим учителем;
- организовать повышение квалификации наставников, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с начинающим учителем;
- организовать изучение, обобщение и распространение положительного опыта организации наставничества в образовательном учреждении; определить меры поощрения наставников.

Непосредственную ответственность за работу наставников с начинающими учителями: несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставников и начинающего учителя;
- провести инструктаж наставников и начинающих учителей;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника; заслушивать и утверждать на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представлять их заместителю директора образовательной организации по учебно- воспитательной, научно-методической работе.

IX. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ директора образовательной организации об организации наставничества;
- планы работы педагогического, научно-методического совета, Совета наставников, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, научно-методического совета, Совета наставников, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- переписка по вопросам наставничества.

По окончании срока наставничества начинающий учитель в течение 10 дней должен отчитаться о выполнении плана на заседании методического совета (методического объединения) и предъявить план профессионального становления с оценкой и отзывом, с предложениями по дальнейшей работе начинающего учителя, представленным наставником.

Х. Моральное и материальное поощрение наставников

В целях материального поощрения наставнику с момента выхода приказа о его назначении начисляется ежемесячная стимулирующая надбавка, размер которой определяется в положении образовательной организации о стимулирующих выплатах.

Наставники, победившие в конкурсе на звание «Лучший наставник района» поощряются в порядке, предусмотренном условиями конкурса.

2.3. Из опыта работы над организацией наставничества в ГБОУ «Математическая школа №1 имени Х.И. Ибрагимова»

Работа с молодыми специалистами строится с учётом трёх аспектов их деятельности, позволяющих реализовывать необходимость эффективно взаимодействовать со всеми участниками образовательных отношений - учителями, обучающимися, родителями. Перечень наиболее востребованных знаний и умений для успешности решения данного вопроса:

1. Установление взаимоотношений «молодой специалист – коллега»
2. Установление взаимоотношений «молодой специалист – ученик»
3. Установление взаимоотношений «молодой специалист – родитель».

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников выделяем четыре этапа:

Первый этап. Организация «Школы наставничества», разработка, рассмотрение и утверждение «Положения о Школе наставничества».

Второй этап. Анкетирование молодых учителей в целях выявления первичных затруднений в педагогической деятельности; определение степени готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Третий этап. Составление и реализация перспективного плана работы «Школы наставничества».

Четвёртый этап. предоставление возможности повышения квалификации и адаптации молодых педагогов в профессиональном сообществе; отслеживание уровня профессиональной компетентности молодых педагогов.

Основные мероприятия из плана работы по наставничеству над молодыми педагогами:

- ✓ изучение «Закона об образовании в РФ», документов Министерства образования, локальных актов ОО;
- ✓ вовлечение в коллектив, обсуждение вопросов педагогической этики, риторики, культуры и т.д.
- ✓ работа над учебно-методической темой школы, самообразование;
- ✓ диагностика умений и навыков молодого учителя;
- ✓ обсуждение общих вопросов методики проведения уроков, заполнение учебно-методической документации;
- ✓ вовлечение в проектную деятельность;

- ✓ проведение ежегодного внутришкольного педагогического конкурса «Золотая молодёжь»;
- ✓ организация участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах регионального и Всероссийского уровней;
- ✓ планирование и проведение методических недель «Марафон педагогических идей»;
- ✓ планирование и проведение еженедельных общешкольных семинаров по повышению методической компетентности и семинаров по повышению предметной компетентности внутри МО;
- ✓ проведение мастер-классов, круглых столов, работа психологической службы;
- ✓ вовлечение и подготовка обучающихся в олимпиады и конкурсы различного уровня силами молодых педагогов;
- ✓ организация работы с обучающимися по программам дополнительного образования и внеурочной деятельности;
- ✓ информирование молодых учителей о новых и параллельных программах, проектах и учебно-методической литературе;
- ✓ аттестация на соответствие занимаемой должности.

С позиции системного подхода работу с начинающими учителями можно представить как процесс самостоятельной деятельности всех членов службы наставничества: организация, руководство и управление повышением профессионального уровня учителей. Работа с начинающими учителями, конечно, зависит от личных характеристик педагога. Но есть ряд мероприятий, обязательных для адаптации учителя в профессии и педагогическом коллективе (таблица 4).

Таблица 4

Этапы адаптации начинающего учителя в профессии

Основные мероприятия	Кто осуществляет	Форма работы	Результат
1 этап-организационный (1–2 месяца)			
Знакомство со школой, ее структурой, с педагогическим коллективом	Директор, руководитель службы наставничества	Собеседование, обзорная экскурсия, публичное представление	Установление партнерских отношений с коллективом и администрацией школы
Знакомство с локальными документами правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями	Директор, заместитель директора по УВР, ВР, руководитель службы наставничества	Собеседование, самостоятельное изучение документации	Ознакомление с документами
Проведение первичного, вводного инструктажей на рабочем месте	Ответственный за технику безопасности	Собеседование	Получение инструкций
Закрепление педагога-наставника, входящего в службу наставничества	Руководитель службы наставничества	Собеседование, знакомство	Приказ директора о назначении наставника
Знакомство с основными требованиями к работе учителя и классного руководителя, с основными действиями учителя, степенью ответственности педагога за результаты своего	Педагог-наставник, педагог-психолог, руководители школьных инновационных команд	Беседа, знакомство с документацией	Психологическая готовность к вступлению в должность

труда			
2 этап – вхождение в должность, начало активной деятельности (1-й год работы)			
Знакомство с особенностями деятельности школы, приоритетными направлениями и результатами ее развития, методического объединения, психологической службы	Руководитель службы наставничества руководитель школьного предметного методического объединения, педагог-психолог	Презентация	Определение стратегических ориентиров в профессии
Оказание помощи в вопросах методики преподавания, специфики учебного процесса и оценивания результатов обучения учащихся, работа с учебно- лабораторным оборудованием	Заместитель директора по УВР, руководитель школьного предметного методического объединения	Консультирование, стажировки, взаимопосещение уроков и внеурочных занятий	План саморазвития План-график посещения и взаимопосещения уроков. Приобретение навыков проектирования уроков
Включение в работу творческих групп, инновационных команд	Руководитель службы наставничества педагог-наставник, руководители школьных инновационных команд	Заседания, рабочие совещания, выполнение поручений	Развитие самостоятельности и ответственности и исполнительской дисциплины
Прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности	Заместитель директора по НМР	Процедура аттестации	Подтверждения соответствия занимаемой должности
Получение первичной информации о прохождении процесса адаптации	Руководитель службы наставничества	Собеседование, анкетирование	Получение данных и корректировка процесса адаптации
3 этап-профессиональное становление и развитие (2-й год работы)			
Участие в школьных конкурсах «Учитель года», «Открытый урок», в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	Педагог-наставник	Очное и заочное участие	Приобретение опыта участия, профессиональный рост, самореализация в профессии
Создание условия для активного участия педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности	Руководитель службы наставничества, педагог-наставник	Собеседования, индивидуальное консультирование, мастер-классы.	Приобретение опыта участия, профессиональный рост, самореализация в профессии
Выявление мотивов молодого учителя, побуждающих к профессиональному росту	Руководитель службы наставничества	Собеседование, анкетирование	Получение данных и корректировка процесса адаптации
Прохождение аттестации на первую квалификационную категорию	Заместитель директора по НМР	Процедура аттестации	Определение соответствия заявленной категории
4 этап – рефлексивно-оценочный (3-й год работы)			
Подведение итогов адаптации	Руководитель службы наставничества	Анкетирование, собеседование, анализ полученного опыта	Анализ успешности адаптации

Длительность перечисленных периодов может быть разной, это зависит от индивидуальных особенностей человека и уровня педагогической поддержки.

На успех профессиональной адаптации указывают показатели:

- в какой степени работа вызывает у начинающего педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности;
- уровень овладения педагогом знаниями и навыками, необходимыми для работы;
- в какой степени закончен ориентировочный этап, этап знакомства с новой должностью;
- каковы мотивы выбора данной профессии;
- насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности);
- насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности;
- в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатами;
- в какой степени педагог удовлетворен системой материального и морального стимулирования;
- какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога.

В общем виде процесс адаптации начинающими учителями отслеживается через лист экспертизы (таблица 5)

Таблица 5

Экспертный лист адаптации молодого специалиста в школе

<i>Этап</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Результат</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка педагога-наставника</i>
			<i>в баллах (0 - нет, 1 - да)</i>	
1 этап	Инструктажи; собеседования с администрацией; определение педагога-наставника	Установление партнерских отношений с коллективом и администрацией школы;		
		Проведение инструктажей		
		Знание локальных актов		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей		
2 этап	Включение в работу методического объединения школы, района; аттестация на соответствие занимаемой должности; проектирование и посещение уроков; помощь в организации процесса обучения; становление в качестве классного руководителя	Положительная динамика успеваемости учащихся		
		Составление плана саморазвития		
		Отсутствие конфликтов с коллегами и родителями		
		Включение в творческие группы		
		Приобретение навыков проектирования уроков		
		Реализация собственных педагогических инициатив		
3 этап	Участие в профессиональных конкурсах; публикации статей и методических	Победа (призовое место) в профессиональных конкурсах		
		Наличие публикаций		
		Победы учеников в предметных олимпиадах и конкурсах		

разработок; участие учеников в предметных олимпиадах и конкурсах; аттестация на первую квалификационную категорию	Наличие публичных выступлений		
ИТОГО			
СРЕДНИЙ БАЛЛ			

Примечание. Подсчитывается итоговый балл по самооценке и оценке педагога наставника, далее высчитывается средняя двух оценок.

0–4 балла – низкий уровень адаптации;

5–10 – баллов средний уровень

адаптации; 11–15 баллов – высокий

уровень адаптации.

По итогам заполнения листа экспертизы руководитель службы наставничества в ходе собеседования с начинающим учителем и педагогом-наставником делает вывод об успешности процесса адаптации начинающих учителей, освещает данный вопрос на рабочем заседании службы наставничества, где принимаются управленческие решения по дальнейшим мероприятиям, связанным с профессиональным развитием учителя. На этом этапе видно, кто готов к совершенствованию, уверен в себе и доходит до уровня мастерства.

Результаты работы школы по наставничеству:

- выявлена и апробирована система адаптации и становления начинающих учителей;
- 100 % закрепление начинающих учителей в школе;
- развитие кадрового потенциала;
- признание результатов работы начинающих учителей педагогическим сообществом и общественностью;
- повышение имиджа школы.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Изучение опыта работы по наставничеству начинающих учителей показывает, что значительная часть работы по его организации осуществляется на уровне муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования. К мероприятиям, реализуемым на муниципальном уровне, могут относиться:

- проведение муниципального праздника посвящения в учителя;
- создание банка данных о начинающих учителях;
- обеспечение предоставления на муниципальном и школьном уровнях мер социальной поддержки начинающих учителей, а также контроля за их предоставлением;
- поддержка и сопровождение начинающих учителей, участвующих в целевых программах поддержки молодых семей и специалистов;
- обеспечение закрепления наставников за каждым начинающим учителем со стажем работы до трех лет, а также контроля за организацией наставничества над начинающими учителями в образовательных организациях;
- проведение мониторинговых исследований профессиональных затруднений начинающих учителей в целях последующей работы по их разрешению, в том числе путем адресной поддержки;
- разработка методических рекомендаций по организации системы адаптации начинающих учителей в образовательных организациях муниципального образования, в том числе разработка муниципальных программ адаптации

начинающих учителей;

- проведение обучающих семинаров для заместителей директоров и педагогов – наставников по профессиональной адаптации начинающих учителей;
- организация и проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства для начинающих учителей и другие мероприятия.

В большей части муниципальных методических объединений ЧР в целях смягчения процесса адаптации начинающих учителей, повышения показателя их закрепляемости на местах первого трудоустройства, обеспечения условий для профессионального становления организована работа муниципальных объединений молодых специалистов. Основная их цель – осуществление действенной научно-методической, психологической, информационной и правовой поддержки начинающих учителей и повышение их профессионального мастерства.

Для образовательных организаций Чеченской республики актуальна задача совершенствования сетевого взаимодействия в организации методической работы ввиду наличия малокомплектных общеобразовательных организаций, большой удаленности школ друг от друга. Особенно важно это взаимодействие для начинающих учителей малокомплектных школ, где нет опытного коллеги в его предметной области.

Учитывая особенности региона, одной из основных целей организации работы муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, должно стать развитие системы наставничества в рамках деятельности муниципальных методических объединений.

Во многих районах муниципальные объединения молодых учителей действуют в форме Клубов начинающих/молодых учителей, работа которых направлена прежде всего на организацию неформального общения начинающих учителей между собой и с опытными коллегами, участия их в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, форумах, спортивных соревнованиях, туристических походах на Кезеной-Ам, Ведучи и т.д., то есть, в создании максимально благоприятной среды для творческого развития, самореализации и скорейшей адаптации начинающих учителей.

Успешной работа по адаптации будет лишь тогда, когда начинающим учителям будет не только интересно работать в школе, но и комфортно жить в окружающем социуме. Особенно актуально это положение для сельских малокомплектных школ, в которых закрепление начинающих учителей про- исходит крайне трудно в силу того, что начинающий учитель в небольшом селе очень остро испытывает дефицит общения.

Работа с начинающими учителями в муниципальном объединении должна способствовать:

- снижению текучести педагогических кадров и закреплению начинающих учителей в образовательных организациях;
- повышению профессиональной адаптации начинающих учителей;
- повышению эмоциональной устойчивости начинающих учителей;
- развитию умений планировать учебную деятельность как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладению методикой проведения нетрадиционных уроков;
- формированию умений работать как индивидуально с детьми на основе изучения личности ребенка, так и с классом, проектировать воспитательную работу в системе;
- овладению начинающим учителем системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становлению начинающего учителя как учителя-профессионала;
- повышению методической, интеллектуальной культуры учителя.

3.1. Из опыта работы по организации наставничества в общеобразовательных организациях Грозненского муниципального района.

План-проект «Школа молодого педагога»

В целях повышения качества образования для более результативной организации шефства–наставничества молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях Грозненского муниципального района разработан новый план-проект «Школа молодого педагога».

Срок реализации плана один год и в последующем ежегодно с корректировкой.

Положение о «Школе молодого педагога»

Общие положения

Настоящее положение регламентирует деятельность «Школы молодого педагога» общеобразовательных организаций, созданного на базе МБОУ «СОШ п. Долинский».

«Школы молодого педагога» (далее – Школа МП) является общественной организацией, которая объединяет начинающих учителей образовательных организаций Грозненского муниципального района, имеющих стаж педагогической работы не более 5 лет.

В своей деятельности Школа МП начинающих учителей руководствуется Законом РФ от 29.12.2012. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», нормативными документами Министерства образования и науки Российской Федерации, документами районного управления образования.

Цели:

- планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога;
- сохранение и развитие кадрового потенциала системы образования, создание условий для закрепления молодых кадров и привлечения дополнительных ресурсов в систему образования.

Задачи:

- выявление актуальных проблем педагогической практики индивидуального и общего характера, оказание организационно-методической помощи начинающим учителям;
- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации начинающих учителей в образовательных организациях района;
- обеспечение совершенствования профессионально-педагогической компетенции начинающих учителей, оказание поддержки в инновационной деятельности;
- создание условий для личностного развития членов Школы МП, их самореализации и социализации;
- объединение начинающих учителей с учетом их педагогических и творческих поисков;
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- удовлетворение потребности начинающих учителей в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений
- участие в проведении методических семинаров, конференций, выставок различного уровня с привлечением интеллектуального потенциала начинающих учителей;
- помощь начинающим учителям во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между начинающими учителями и опытными педагогами;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- создание условий для творческой самореализации.

Основные направления деятельности:

- содействие профессиональному обучению педагогов;
- организация участия в общественной деятельности;
- участие в организации досуга.

Основные формы работы:

- ежегодное анкетирование начинающих учителей;
- мастер-классы, семинары, творческие мастерские, педагогические чтения, конференции, круглые столы;
- аукционы педагогических идей, фестивали, презентации, смотры-конкурсы, педагогические вернисажи;
- педагогические ринги, дискуссии, дебаты, деловые игры;
- встречи с интересными людьми, педагогами-новаторами, лауреатами премий и ветеранами педагогического труда;
- посещение открытых уроков, мастер-классов опытных педагогов, взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с последующим обсуждением;
- консультирование, анализ уроков начинающих учителей.

Структура и функционирование:



- Школа МП является творческим объединением педагогов образовательных организаций Грозненского муниципального района, имеющих стаж педагогической работы не более 5 лет;
- деятельностью Школы МП руководит председатель, избранный большинством членов Школы МП. Срок полномочий председателя – 1 год со дня избрания;
- работу Школы МП курирует методист – куратор районного управления образования по работе с начинающими учителями;
- работа Школы МП строится в соответствии с планом работы на текущий год. План рассматривается на заседании Школы МП, согласовывается с методистом – куратором по работе с начинающими учителями;
- заседание Школы МП проводится не менее одного раза в два месяца;
- заседание считается состоявшимся, если в его работе принимало участие не менее 50 % членов Школы МП.

Функциональные обязанности членов Школы МП

- Члены Школы МП начинающих учителей обязаны:
- принимать непосредственное участие в мероприятиях Школы МП;
- выполнять решения заседаний членов Клуба;
- изучать и внедрять в практику передовой педагогический опыт.

Права членов Школы МП

- Члены клуба начинающих учителей имеют право:
- вносить предложения в план-график работы Школы МП по содержанию, объему, срокам выполнения работы и расписанию проводимых мероприятий;
- принимать участие в мероприятиях, проводимых в рамках работы Школы МП;
- готовить предложения и рекомендовать педагогов для участия в профессиональных конкурсах;
- обращаться за консультациями по содержанию образования, обучения и воспитания учащихся.

Документация, необходимая для организации работы Школы МП:

- приказ об организации Школы МП начинающих учителей;
- положение о Школе МП;
- банк данных о членах Школы МП;
- протоколы заседаний;
- план работы на текущий учебный год (с темами методической работы, приоритетными направлениями и задачами на новый учебный год);
- анализ работы за предыдущий учебный год;
- сведения о профессиональных потребностях начинающих учителей;
- информационно-аналитические справки, диагностика и т.д.

3.2. Организация методической работы с молодыми специалистами в Гудермесском муниципальном районе

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической службы общеобразовательных организаций. Известно, что окончание учреждения высшего или среднего специального образования и получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. В общеобразовательных организациях Гудермесского муниципального района работает 244 молодых учителя: с в/о-85 чел., со ср./спец.-159 чел.

Основные трудности, возникающие у молодых учителей в начале профессиональной деятельности связаны, в основном, с методикой преподавания. Имея огромный запас теоретических знаний, полученных в учреждении высшего или среднего специального образования, учитель зачастую не знает, как их применять на практике.

С целью оказания помощи молодым специалистам в профессиональном становлении в районе создан ряд условий для развития начинающих педагогов: функционирует **Клуб «Молодой учитель»**, проводятся обучающие семинары, неделя молодого учителя и работают методические

ассоциации. Деятельность Клуба регламентирована Положением о районном клубе «Молодой учитель». Остановим наше внимание на работе клуба «Молодой учитель». На первом заседании клуба проводится анкетирование по выявлению затруднений в педагогической практике, определению мер по их предупреждению в дальнейшей работе. Далее составляем план занятий районного Клуба «Молодой учитель», через занятия реализуем план.

Большую роль в становлении профессионализма молодого учителя играют индивидуальные консультации. Консультации, как правило, носят выраженный инструктивный характер, либо проходят в форме обсуждения сложных образовательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультацию важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

Каждое занятие клуба носит комплексный характер, т.к. включает в себя информационную часть, дискуссию по вопросам, которые интересуют молодых педагогов, знакомство с практическими рекомендациями. Занятия проходят для молодых специалистов до 3-х лет. На занятиях мы знакомим присутствующих с нормативно-правовым обеспечением учебного процесса, организацией современного урока, методикой проведения самоанализа урока, факторами, влияющими на качество преподавания, с современными педагогическими технологиями и их использованием в образовательном процессе. Для проведения занятий с молодыми учителями привлекаются и учителя-наставники. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание, развитие детей, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива. Например, районный семинар учителей русского языка и литературы, проведенный 19 февраля 2020 года в Гудермесской СШ №12 на неделе молодых учителей по теме: «О силе выразительного чтения». Семинар был подготовлен наставниками и молодыми учителями.

Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию системы образования.

В рамках муниципальных объединений молодых учителей организуются Школы начинающего педагога, Клубы наставников, проводятся обучающие семинары, встречи, мастер-классы опытных учителей-наставников.

Существует ряд республиканских, муниципальных и школьных конкурсов профессионального мастерства для начинающих педагогов.

Участие в конкурсах – это не только прекрасная возможность для начинающего педагога проявить себя, раскрыть свой творческий потенциал, но и кратчайший путь к самоутверждению и самоопределению в профессии. В целом реализация комплексного плана мероприятий по привлечению молодых специалистов в муниципальные общеобразовательные организации способствует формированию положительной динамики прибытия молодых специалистов в систему образования Чеченской Республики. Участие в любом из этих проектов невозможно без помощи, а иногда и без инициативы наставника, который должен понимать, что успех его подопечного – лучшая оценка его труда.

Далее предлагаются Положение о Клубе начинающих учителей, План работы Клуба начинающих учителей, Положение о Муниципальном конкурсе методических разработок современного учебного занятия «Мастерская начинающего учителя», с помощью которых муниципальные объединения будут способствовать развитию мотивации и раскрытию творческого потенциала начинающего учителя.

3.3. Примерное положение о Клубе начинающих учителей

Настоящее положение регламентирует деятельность Клуба начинающих учителей образовательных организаций _____ района, созданного на базе

_____ Клуб начинающих учителей (далее – Клуб) является общественной организацией, которая объединяет начинающих учителей образовательных организаций _____ района, имеющих стаж педагогической работы не более трех лет.

В своей деятельности Клуб начинающих учителей руководствуется «Законом об образовании в РФ», нормативными документами Министерства просвещения Российской Федерации, нормативными документами Министерства образования и науки Чеченской Республики, документами Районного отдела образования, локальными актами

Положение о Клубе начинающих учителей утверждается Приказом Районного отдела образования

Цели:

- планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога;
- сохранение и развитие кадрового потенциала системы образования, создание условий для закрепления молодых кадров и привлечения дополнительных ресурсов в систему образования.

Задачи:

- выявление актуальных проблем педагогической практики индивидуального и общего характера, оказание организационно-методической помощи начинающим учителям;
- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации начинающих учителей в образовательных организациях района;
- обеспечение совершенствования профессионально-педагогической компетенции начинающих учителей, оказание поддержки в инновационной деятельности;
- создание условий для личностного развития членов Клуба, их самореализации и социализации;
- объединение начинающих учителей с учетом их педагогических и творческих поисков;
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- удовлетворение потребности начинающих учителей в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений
- участие в проведении методических семинаров, конференций, выставок различного уровня с привлечением интеллектуального потенциала начинающих учителей;
- помощь начинающим учителям во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между начинающими учителями и опытными педагогами;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- создание условий для творческой самореализации.

Основные направления деятельности:

- содействие профессиональному обучению педагогов;
- организация участия в общественной деятельности;
- участие в организации досуга.

Основные формы работы:

- ежегодное анкетирование начинающих учителей;
- мастер-классы, семинары, творческие мастерские, педагогические чтения, конференции, круглые столы;
- аукционы педагогических идей, фестивали, презентации, смотры-конкурсы, педагогические вернисажи;
- педагогические ринги, дискуссии, дебаты, деловые игры; встречи с интересными людьми, педагогами-новаторами, лауреатами премий и ветеранами педагогического труда;
- посещение открытых уроков, мастер –классов опытных педагогов, взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с последующим обсуждением;
- консультирование, анализ уроков начинающих учителей.

Структура и функционирование:

- Клуб является творческим объединением педагогов образовательных организаций

работы не более трех лет;

- деятельностью Клуба руководит руководитель, избранный большинством членов Клуба;
- работу Клуба курирует методист – куратор по работе с начинающими учителями;
- работа Клуба строится в соответствии с планом работы на текущий год. План рассматривается на заседании Клуба, согласовывается с методистом-куратором по работе с начинающими учителями;
- заседание Клуба проводится не менее одного раза в два месяца;
- заседание считается состоявшимся, если в его работе принимало участие не менее 50 % членов Клуба.

Функциональные обязанности членов Клуба

Члены Клуба начинающих учителей обязаны:

- принимать непосредственное участие в мероприятиях Клуба;
- выполнять решения заседаний членов Клуба;
- изучать и внедрять в практику передовой педагогический опыт.

Права членов Клуба

Члены клуба начинающих учителей имеют право:

- вносить предложения в план-график работы Клуба по содержанию, объему, срокам выполнения работы и расписанию проводимых мероприятий;
- принимать участие в мероприятиях, проводимых в рамках работы Клуба;
- готовить предложения и рекомендовать педагогов для участия в профессиональных конкурсах;
- обращаться за консультациями по содержанию образования, обучения и воспитания учащихся.

Документация, необходимая для организации работы Клуба:

- приказ об организации Клуба начинающих учителей;
- положение о Клубе;
- банк данных о членах Клуба;
- протоколы заседаний;
- план работы на текущий учебный год (с темами методической работы, приоритетными направлениями и задачами на новый учебный год);
- анализ работы за предыдущий учебный год;
- сведения о профессиональных потребностях начинающих учителей;
- информационно-аналитические справки, диагностика и т.д.

Ликвидация и реорганизация Клуба:

- ликвидация или реорганизация Клуба осуществляется по решению общего собрания членов Клуба;
- Клуб прекращает свою деятельность на основании решения, утвержденного не менее чем двумя третями от общего собрания членов Клуба.

3.4. Примерный план работы Клуба начинающих учителей

Цель: способствовать закреплению молодых учителей района; раскрывать творческие способности; оказывать методическую и информационную поддержку деятельности молодого учителя.

Задачи:

1. Выявление и распространение лучшего педагогического опыта молодых педагогов Чеченской Республики;
2. Методическая и информационная поддержка деятельности молодого учителя;
3. Популяризация молодежного педагогического движения;
4. Организация взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами с целью обобщения опыта, апробации и внедрения в работу молодых учителей современных образовательных технологий;

5. Содействие в формировании индивидуального стиля творческой деятельности, повышения квалификации и профессионального роста молодых педагогов.

Формы работы: семинары-практикумы, презентации, участие в мастер-классах, посещение открытых уроков и мероприятий, консультации, анкетирование, тестирование профессиональной компетентности, конкурсы профессионального мастерства для молодых педагогов, тренинги.

№ п/п	Мероприятие	Дата проведения	Ответственные
1	Организация участия молодых учителей в работе районных, школьных методических объединений, проблемных групп	Сентябрь	Куратор клуба молодых учителей, заместители директоров по УВР школ, учителя-наставники
2	Посвящение в учителя	Октябрь День учителя	Куратор клуба молодых учителей
3	Участие в работе заседания Ассоциации молодых педагогов	Ноябрь	Куратор клуба молодых учителей
4.	Организация участия молодых учителей в муниципальных конкурсах профессионального мастерства для молодых учителей	По плану работы	Куратор клуба молодых учителей, наставники молодых учителей в школах
5.	Мастер-класс с победителями конкурсов профессионального мастерства	Февраль	Куратор клуба молодых учителей, наставники молодых учителей в школах
6.	Участие молодых педагогов в Республиканских конкурсах «Молодой словесник», «Учитель чеченского языка»	Март-апрель	Руководитель районного клуба молодых учителей
7.	Подготовка информационных статей о деятельности молодых учителей района для размещения на сайтах школ, Районных отделов образования, в районную газету.	В течение года	Куратор клуба молодых руководителей районного клуба молодых учителей наставники молодых учителей в школах
10.	Организация участия молодых учителей в мероприятиях, проводимых на базе школы – стажерской площадки (мастер-классы, творческие встречи, семинары, круглые столы, научно-практические конференции и т. д.)	В течение года	Куратор клуба молодых учителей, руководитель районного клуба молодых учителей, наставники молодых учителей в школах
11.	Слет молодых учителей района	Май	Руководитель районного клуба молодых учителей
12.	Анализ работы за учебный год и план работы на следующий год	Июнь	Руководитель районного клуба молодых учителей, куратор клуба молодых

3.5. Примерное положение о Муниципальном конкурсе методических разработок современного учебного занятия «Мастерская начинающего учителя»

Положение о Муниципальном конкурсе методических разработок современного учебного занятия «Мастерская начинающего учителя»

Общие положения

Положение об окружном заочном конкурсе методических разработок современного учебного занятия

«Мастерская начинающих учителей» для начинающих учителей общеобразовательных организаций _____ района/округа (далее – Конкурс) разработано в

соответствии с планом районного Клуба начинающих учителей.

1. Организаторы Конкурса:

2. Цели и задачи Конкурса:

- вовлечение начинающих учителей в активную педагогическую социально-значимую деятельность;
- совершенствование профессионализма, повышение компетентности начинающих учителей;
- развитие инновационной деятельности;
- активизация творческого потенциала начинающих учителей;
- создание условий для дальнейшего профессионального роста;
- повышение уровня методической культуры учителя;
- выявление опыта работы начинающих учителей по использованию системно-деятельностного подхода в учебном процессе;
- активизация общения, обмена опытом и знаниями среди учителей;
- создание электронного банка методических разработок в помощь начинающим учителям.

3. Участники Конкурса

В Конкурсе принимают участие начинающие учителя общеобразовательных организаций со стажем работы от 1 до 5 лет.

4. Условия Конкурса

На Конкурс принимаются авторские материалы; участник может предоставить только одну работу.

Основные требования к материалам, представляемым на конкурс:

- методические разработки уроков должны быть выполнены с использованием современных образовательных технологий, системно-деятельностного подхода;
- методические разработки должны быть авторскими; не допускается использование работ, взятых из Интернета;
- методическая разработка может представлять собой схему-конспект или технологическую карту урока, где обязательно должны быть отражены деятельность учителя, обучающихся, используемые образовательные ресурсы.

Конспект урока представляется в электронном варианте (документ Microsoft Word, шрифт Times New Roma № 14, интервал – одинарный).

5. Сроки и порядок проведения Конкурса и предоставления материалов

Конкурс проводится в заочной форме. Для участия в конкурсе необходимо отправить в электронном варианте методическую разработку учебного занятия вместе с заявкой с пометкой «Мастерская начинающих учителей». Прием конкурсных материалов до

6. Критерии оценивания конкурсных материалов:

- соответствие заявленной теме;
- полнота изложения учебного материала;
- соответствие поставленных целей содержанию материала урока;
- формирование новых видов учебной деятельности обучающихся;
- ориентация на разнообразие форм познавательной деятельности, видов деятельности обучающихся;
- обеспечение дифференцированного подхода к обучению;
- использование инновационных форм и методов работы;
- создание здоровьесберегающих условий образовательной деятельности учителя и учащихся;
- учет возрастных и психологических особенностей учащихся;
- эффективность контроля и самоконтроля учебных достижений школьников;
- оптимальность и разнообразие приёмов обратной связи;
- использование ЭОР.

7. Подведение итогов Конкурса, награждение участников

Жюри рассматривает материалы, представленные участниками Конкурса, оценивает конспекты уроков в баллах в соответствии с критериями, утвержденными Оргкомитетом

конкурса.

Участники, набравшие наибольшее количество баллов объявляются победителями конкурса. Определяется три призовых места (I, II, III), жюри оставляет за собой право на учреждение дополнительных номинаций. Победители и призеры награждаются дипломами и грамотами оргкомитета, участники получают сертификаты. Лучшие работы будут выставлены на сайте.

Итоги конкурса будут объявлены _____

Контактное лицо:

Контактный телефон:

Заявка на конкурс методических разработок учебного занятия «Мастерская начинающих учителей»

1.	Фамилия, имя, отчество участника конкурса	
2.	Место работы	(указывается полное название образовательной организации учреждения, район)
3.	Должность	
4.	Стаж педагогической работы	
5.	Преподаваемый учебный предмет	
6.	Квалификационная категория (при наличии)	
7.	Предмет	
8.	Тема учебного занятия, класс	
9.	Краткая характеристика содержания методической разработки (цель, задачи, формы, методы, технологии)	
10.	Перечень приложений к методической разработке (при наличии)	
11.	E-mail:	
12.	Контактный телефон:	

4. В ПОМОЩЬ НАСТАВНИКАМ

В этом разделе представлены материалы, которые педагог-наставник может использовать как инструментарий для изучения, анализа практической профессиональной деятельности начинающего учителя, для поддержки его достижений, при необходимости для оказания конкретной помощи, в качестве ориентира в организации самоанализа и определении перспективных направлений профессионального роста начинающего учителя.

4.1. Анкета успешности учителя

для наставника и в последующем для молодого учителя

АНКЕТА УСПЕШНОСТИ УЧИТЕЛЯ	
ФИО:	
Район:	
Школа:	
Должность:	
Телефон:	
<i>Ответы оцените в баллах:</i>	

"Могу поделиться опытом"-3; "Успешно решаю"-2; "Могу решить"-1; "Необходима помощь"-0.

№	Параметры	Варианты ответов			
		Могу поделиться опытом	Успешно решаю	Могу решить	Необходима помощь
ПЛАНИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ					
1	Составляю рабочую программу в соответствии с требованиями ФГОС				
2	Разрабатываю план-конспект урочного занятия, в том числе метапредметного в соответствии с требованиями ФГОС				
3	Составляю план воспитательной работы класса с учетом Программы воспитания и социализации				
4	Разрабатываю план конспект внеурочного занятия в соответствии с требованиями ФГОС				
5	Планирую и реализую самообразование на основе самоанализа профессиональных проблем				
6	Учитываю при подготовке к занятиям результаты независимой оценки качества образования. Использую задания для учеников из ВПР, НИКО, международных сравнительных исследований качества образования, региональных или муниципальных контрольных работ за два предшествующих года				
7	Учитываю при подготовке к занятиям результаты ГИА. Использую задания из банка на fipi.ru				
8	учитываю при подготовке к занятиям результаты ВСОШ. Использую задания Олимпиадного цикла для учеников				
9	Планирую урок для учащихся с разным уровнем учебной мотивации. Составляю задания для уровня "Выпускник получит возможность научиться"				
10	Использую социокультурные возможности населенного пункта (города, региона), чтобы совершенствовать развитие обучающихся				
РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
11	Использую разнообразные формы уроков (с опорой на фантазию (урок-сказка), в основе которых лежат соревнование и игра (урок-викторина, бой, турнир, эстафета), постановки или решения учебной задачи, моделирования и преобразования модели, инсерт и др.)				
12	Использую разные формы подбора учебного содержания (доступность в сочетании с научностью, интрига, опора на жизненный опыт, метапредметная направленность, принцип гештальта и пр.)				
13	Разрабатываю метапредметные уроки с опорой на классификацию УУД				
14	Внедряю различные приемы организации деятельности учеников на уроке (коллективные, групповые методы, активные, исследовательские для выработки новых знаний и др.)				
15	Использую приемы, которые помогают заинтересовать на уроке школьников с высокой мотивацией к обучению ("Фантастическая добавка", "Отсроченная загадка", "Ассоциация на доске", "Скульптура", "Картинная галерея и др.)				
16	Владею проектной деятельностью				
17	Владею исследовательской деятельностью				
18	Умею организовывать практические, исследовательские работы				
19	Владею методами организации рефлексии на уроке				
20	Составляю саонализ урока				

21	Соблюдаю нормы СанПиН на уроках				
КОНТРОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ					
22	Умею оценивать метапредметные образовательные результаты учащихся				
23	Умею оценивать предметные образовательные результаты учащихся				
24	составляю стандартизованные проверочные работы с учетом кодификаторов элементов содержания и требований к разным уровням подготовки выпускников				
25	Использую формирующее оценивание после урока (индекс-карточки, пятиминутное эссе, недельный отчет и др., во время урока ("Светофор", поиск ошибок, сигналы рукой и др.))				
РАБОТА С РОДИТЕЛЯМИ					
26	Разрабатываю и провожу родительские собрания				
27	Взаимодействую с родителями для выработки единых требований к обучению и воспитанию				
28	Умею предотвращать конфликт между участниками образовательных отношений				
САМООБРАЗОВАНИЕ					
29	Готовлю выступления по методической теме				
30	Владею интерактивным оборудованием (интерактивная доска, система голосования и др.)				
31	Готовлю и провожу открытые уроки и мастер-классы минимум раз в год				
32	Умею анализировать свою деятельность, определять успехи и риски, планировать задачи работы на основе положительных или отрицательных результатов своей деятельности				
33	Участвую в профессиональных конкурсах				
34	Умею формировать портфолио				
35	Участвовал(а) в подготовке молодого учителя к конкурсу "Педагогический дебют"				
					ИТОГО:

4.2. Пример анкеты для начинающего учителя¹

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;
- в проведении уроков;
- в проведении внеклассных мероприятий;
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с учащимися, их родителями;
- другое (допишите) _____

4. Что представляет ли для вас трудность:

- формулировка целей урока;
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока;
- мотивация деятельности учащихся;
- формулировка вопросов проблемного характера;
- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении;
- подготовка для учащихся заданий различной степени трудности;

- активизация учащихся в обучении;
- организация сотрудничества учащихся;
- организация само- и взаимоконтроля учащихся;
- организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся;
- развитие творческих способностей учащихся;
- 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) _____

¹ Круглова И. В. Организация наставничества в школе (<http://me № obr.ru/pri № t.aspx?co № trol>)

4.3. Анкета для опроса учителей о результативности изучения курса

1. *Испытывали ли Вы ранее, еще до обучения, недостаток знаний по этому курсу?*

- а) не имел знаний вообще;
- б) имел общее представление;
- в) имел неполные знания;
- г) обладал достаточно полными знаниями;
- д) имел все необходимые знания.

2. *Насколько вы удовлетворены результатами своего обучения?*

- а) учили тому, что нужно, и так, как нужно;
- б) учили тому, что нужно, но не так;
- в) учили не тому, что нужно, но хорошо;
- г) учили не тому, что нужно, и не так.

3. Как вы оцениваете уровень полученных вами профессиональных знаний и умений:

- а) очень высокий;
- б) высокий;
- в) средний;
- г) низкий;
- д) затрудняюсь ответить.

4. Считаете ли вы, что полученные при обучении знания достаточны для введения новой технологии в практику своей работы:

- а) достаточны;
- б) в основном достаточны, остальное можно приобрести по ходу работы;
- в) неполные, это будет мешать хорошей работе;
- г) недостаточно, чтобы приступить к работе.

5. Насколько вы уверены в успешности применения полученных знаний на практике?

- а) полностью уверен;
- б) в основном уверен;
- в) скорее, не уверен;
- г) абсолютно не уверен;
- д) затрудняюсь ответить.

6. Считаете ли вы, что полученные при обучении знания помогут вам успешно решить следующие профессиональные задачи:

Профессиональные задачи	Да	Скорее «да»	Скорее «нет»	Нет	Затрудняюсь ответить
1. Проектировать уроки разных типов с использованием технологии обучения в сотрудничестве					
2. Организовывать групповую работу учащихся на уроках при выполнении групповых заданий					
3. Оценивать результаты групповой работы учащихся на занятиях					
4. Обучать учащихся специальным приёмам и методам, которые необходимо использовать при работе в группах					
5. Формировать у учащихся желание и умение работать в сотрудничестве.					
6. Диагностировать результативность использования новой технологии: её влияние на развитие у учащихся мотивации достижения коллективного успеха, развитие интереса к учёбе, качество знаний, развитие классного коллектива					

7. Каким было ваше отношение к новой технологии до обучения?

- а) считал ее бесполезной;
- б) были сомнения в необходимости использования;
- в) были сомнения в возможности применения;
- г) был интерес;
- д) был уверен в ее эффективности и необходимости использования на

практике;

е) затрудняюсь ответить.

8. Как вы относитесь к предлагаемой технологии после прохождения обучения?

а) считаю бесполезной;

б) есть сомнения в необходимости использования;

в) есть сомнения в возможности применения;

г) есть интерес;

д) есть уверенность в ее эффективности и необходимости использования на практике;

е) затрудняюсь ответить.

Очень важно правильно интерпретировать результаты проведенного опроса. Отношение к обучению может зависеть от первоначального уровня подготовки (первый вопрос), от отношения к вводимой технологии (седьмой вопрос). Четвертый и пятый вопросы связаны между собой. Пятый содержит перечень конкретных знаний, необходимых для использования технологии на практике. Шестой и восьмой вопросы указывают на степень сформированности мотива использовать новую технологию в преподавании.

4.4. Методы обучения на рабочем месте

1.Обучение с помощью копирования чужой деятельности: мастер-класс, стажировка	Обучение на собственной деятельности: анализ, оценка своих открытых уроков, обучение на собственных открытых уроках, обучение по инструкции, делегирование, ротация
2.Обучение равного равным: взаимопосещение и анализ уроков по программам	Обучение в групповой работе: выполнение педагогических задач, участие в управлении

Обучение на собственных открытых уроках проходит в процессе подготовки вместе с консультантом и при анализе урока как консультантом, так и посетившими его коллегами.

Обучение на собственной деятельности позволяет использовать такую форму как делегирование. Оно состоит в передаче нового круга задач с полномочиями самостоятельного принятия решений. В практике решения задач профессионального роста применима ротация. Это – перевод учителя на новое место или должность с целью получения им дополнительной профессиональной квалификации. Наиболее развивающей является управленческая деятельность. Участие в ней помогает педагогу посмотреть на свою работу с иных позиций, расширить видение проблем. Обучающий эффект от групповой работы создается за счет взаимопомощи, обмена усилиями и информацией.

Обучение с помощью памятки или инструкции менее применимо для обучения творческим профессиям, но применение такой формы экономит время обучающего. Можно разработать инструкции по ведению документации, отчетности, заполнению характеристик, действиям в критических ситуациях и др.

Организации посещения и анализа уроков могут помочь программы или памятки для анализа и самоанализа. Приведем пример программы для самоанализа и самооценки результативности урока:

Цель учебного занятия:

- Соответствие требованиям программы и потребностям учащихся.
- Соответствие возможностям обучаемых.
- Соответствие времени, отведенному на решение учебной задачи занятия. Структура учебного занятия:
 - Связь этапов урока и их задач с целью урока.
 - Полнота: необходимость и достаточность этапов, включенных в урок для достижения его цели.
 - Рациональность распределения этапов учебного занятия во времени. Содержание, формы и методы учебного занятия:
 - Целесообразность избранного содержания для решения поставленной цели урока.

- Целесообразность избранных форм и методов работы учащихся для решения поставленной цели урока.

Результаты учебного занятия:

- Полнота достижения цели:
 - а) относительно запланированной;
 - б) относительно необходимой и возможной.

4.5. Памятка по анализу методов развития познавательных интересов учащихся

I. Определить, какой была активность и заинтересованность школьников в изучении материала на протяжении урока.

Признаками высокой заинтересованности и активности являются: большое количество учеников, желающих ответить, проявить себя на уроке, самостоятельные ответы на вопросы учителя, большое количество вопросов, которые задаются учителю, полная включенность школьников в деятельность, достаточно высокий темп работы, открытое проявление положительных эмоциональных переживаний: радости, удивления, успеха и др.

Признаки низкой заинтересованности и активности – ученики часто отвлекаются от работы, видно, что им скучно, темп учебной деятельности низкий, урок идет вяло, практически нет детей, которые желают ответить или задать вопросы учителю по собственной инициативе, отвечают формально, без удовольствия, часто сбиваются, отвечают неточно, не выражают положительных эмоциональных переживаний.

II. Причины низкой активности школьников:

- утомление учащихся, например, в результате однотипной работы;
- учебный материал слишком сложен и не понятен учащимся;
- учитель предъявляет слишком жесткие требования, потому-то у детей возникает чувство страха;
- нет занимательности в самом изучаемом материале;
- нет проблемности в подаче материала;
- материал слишком легкий для учащихся;
- другое (указать).

III. Зафиксировать неудачные речевые выражения учителя, которые способствовали снижению у школьников учебной мотивации.

IV. Методы, которые использовал учитель, чтобы поддерживать заинтересованность школьников на протяжении всего урока:

- материал подавался проблемно;
- были подобраны факты, вызывающие интерес у учащихся;
- учитель использовал смену видов деятельности;
- использовал игровые методы, состязательность;
- поощрял учащихся при возникновении неудач и трудностей, помогал тем, кто не справлялся с работой;
- поощрял проявление интеллектуальной и эмоциональной свободы учащихся;
- предлагал достаточно трудные, но посильные задания;
- оценивая учеников, подчеркивал, что у них стало лучше;
- показывал конкретные и доступные для учащихся пути улучшения учебных результатов;
- другое (указать).

V. Сформулировать наиболее удачные речевые выражения учителя, которые способствовали поддержанию учебной мотивации.

4.6. Памятка для анализа методов мотивации достижения успеха

I. Пронаблюдать, кто из детей и в связи с чем испытывал на уроке чувство успеха.

Зафиксировать конкретно.

- Признаки переживания успеха: радость, душевный подъем, желание закрепить или улучшить результат.

II. Пронаблюдать, кто из детей и в связи с чем пережил чувство неудачи. Зафиксировать конкретно.

- Признаки переживания неудачи: подавленное настроение, снижение активности, растерянность, уход в себя и др.

III. Что делает учитель для создания на уроке атмосферы, побуждающей школьников к достижениям:

- ставит перед учащимися умеренно трудные цели, соответствующие их возможностям;
- чтобы добиться успеха, учащиеся вынуждены прикладывать определенные волевые усилия;
- достижение успеха не требует от школьников слишком большого напряжения и приложения чрезмерных усилий;
- ставит учеников в такие условия, при которых они сами определяют учебную задачу, планируют действия по ее достижению;
- учащиеся сам, практически без помощи учителя, добиваются положительных результатов, считая себя причиной как своих успехов, так и неудач;
- создает на уроке атмосферу эмоционального подъема и раскрепощенности;
- осуществляет соревнование между группами или учениками с равными возможностями;
- объективно, в соответствии с известными ученику критериями оценивает результаты учебной деятельности, подчеркивает успешность учеников, развивает в них уверенность в возможности улучшения результатов;
- проявляет искреннюю заинтересованность в успехах учеников;
- сам проявляет желание достичь более высоких результатов в педагогической деятельности: анализирует и критически оценивает достигнутое, вносит изменения, стремясь улучшить результаты;
- другое (указать).

IV. Какие удачные речевые обороты и действия и как часто использует учитель для развития у школьников стремления к достижению успеха.

- Проанализировать, сколько раз, кого и как побуждает к успеху.

V. Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха:

- учитель ставит перед учащимися слишком трудные цели;
- учитель ставит перед учащимися слишком легкие цели;
- учащиеся практически весь урок работают под руководством учителя и в результате не считают себя причиной достигнутых успехов;
- на уроке не используются игровые методы, нет состязательности;
- учитель побуждает детей к учебе через чувство страха, вызывая желание действовать, чтобы избежать наказания или неудачи;
- при выставлении оценок учитель пользуется собственными критериями, которые заранее не известны учащимся;

при выставлении оценок акцентирует внимание на недостатках, часто напоминает о прежних неудачах, сравнивает между собой учащихся с разными учебными возможностями;

- не проявляет личной увлеченности предметом, желая достичь более высоких результатов;
- другое (указать).

VI. Действия и обороты речи учителя, которые вызывают у школьников чувства неудачи, неверия в себя, свои возможности.

- Как часто и по отношению к кому их использует учитель.

VII. Атмосфера, преобладающая на учебном занятии в целом:

- побуждение учащихся к достижениям;
- неуверенность в себе и боязнь неудачи;
- отсутствие напряжения, которое в равной степени как не вызывает желания достичь больших успехов, так и избежать неудач.

Аналогичные программы учителя могут составлять и сами, и с помощью заместителя директора. Их разработка – тоже метод обучения. На основе всех этих материалов можно проводить проблемные дискуссии, распространять наиболее ценный опыт.

На этапе оценки результатов проведенного обучения на рабочем месте важно выделить основные результаты. Результатами обучения можно считать готовность учителя успешно решать свои профессиональные задачи. Она предполагает наличие специальных профессиональных знаний и умений, желание приступить к работе и использовать

полученные знания на практике, стремление к профессиональному росту и развитию.

4.7. Карта анализа урока

Учитель

Компетенции учителя	Критерии оценки урока (2 – требование выполнено на оптимальном уровне, 1 – есть резервы, 0 - требование практически не выполнено)	Дата, ФИО и должность субъекта оценивания урока									
предметно-методологическая	1. Требования Стандартов к предметному содержанию										
	2. Развитие личностной сферы ученика средствами предмета										
	3. Использование заданий, развивающих УУД на уроках предмета										
психолого-педагогическая	4. Учет и развитие мотивации и психофизиологической сферы учащихся										
	5. Обеспечение целевой психолого-педагогической поддержки обучающихся										
валеологическая	6. Требования ЗСС в содержании, структуре урока, в работе с оборудованием и учете данных о детях с ОВЗ										
коммуникативная	7. Стиль и формы педагогического взаимодействия на уроке										
управленческая	8. Управление организацией учебной деятельности обучающихся через систему оценивания										
	9. Управление собственной обучающей деятельностью										
10.Результативность урока:											
Сумма баллов											
Качество урока $\frac{\text{Сумма баллов}}{\text{Сумма баллов}} \times 100\%$											
20											
100–85% – оптимальный уровень, 84–60% – допустимый уровень, 59–50% – критический уровень, менее 50% – недопустимый уровень											

Галеева, Н.Л. Компетентностно-деятельностный подход в профессиональном развитии учителя, М. 2017

4.8. ПАМЯТКА К КАРТЕ ОЦЕНКИ УРОКА В СООТВЕТСТВИИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ ПЕДАГОГА

КОМПЕТЕНЦИИ УЧИТЕЛЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОКА	ПОКАЗАТЕЛИ И УРОВНЕВЫЕ ДЕСКРИПТОРЫ ДЛЯ АНАЛИЗА УРОКА:		
		2 балла – оптимальный уровень	1 балл – недостаточный уровень	0 баллов – недопустимый уровень
ПРЕДМЕТНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ	1. Требования Стандартов к предметному содержанию и планируемым результатам	1) Учитель осуществляет отбор главного в учебном содержании (ведет работу с понятиями, формулами, схемами, таблицами, определениями) и выводит алгоритм применения нового знания при решении учебно-познавательных и учебно-практических задач.	1) Содержание учебного материала не всегда соответствует требованиям стандарта: - завышается или занижается.	При отборе учебного содержания учитель: 1) не руководствуется требованиями ФГОС, 2) не может связать собственный выбор программы обучения с особенностями контингента
		2) Учитель учитывает учебно-познавательные возможности детей,	2) При выборе программы учитель недостаточно полно производит педагогический анализ учебно-познавательных возможностей детей, не всегда может объяснить свой выбор содержания или коррекции задач	

		<p>организует деятельность учащихся с учетом данных входной диагностики, отраженных в рабочих программах и в коррекционной программе.</p> <p>3) Учитель выбирает методику или технологию предметного обучения, обеспечивающие оптимальный результат обучения для данного контингента</p>	<p>программы, исходя из особенностей контингента</p>	
	<p>2. Развитие личностной сферы ученика средствами предмета</p>	<p>1) Учитель умело акцентирует социализирующее предметное содержание урока и <u>формы работы, развивающие личностные качества учеников в соответствии с требованиями ФГОС.</u></p> <p>2) Учитель умеет <u>самостоятельно проектировать такие задания</u></p>	<p>1) Учитель пытается формировать личностный результат без опоры на ценностное основание предметного содержания.</p>	<p>1) Личностные результаты не формируются, и нет ценностного обоснования предмета.</p>
	<p>3. Использование заданий, развивающих УУД на уроках предмета</p>	<p>1) <u>Открывает для ученика метапредметные цели при изучении предметного содержания.</u></p> <p>2) <u>Формы разнообразных приемов развития УУД подобраны в соответствии с целями урока.</u></p> <p>3) Использование этих приемов в учебной деятельности дифференцировано и/или достаточно индивидуализировано.</p> <p>4) Объем заданий, развивающих УУД, оптимален для данного урока и данного класса.</p> <p>5) <u>Развитие регулятивных УУД:</u> - учитель организует представление учащимся целей урока, обязательных результатов обучения; - связывает цели урока с общими целями темы; - показывает, как цели данного урока будут проверяться в к/р; - отрабатывает алгоритм действий при решении учебно-познавательных</p>	<p>1) Учитель предъявляет ученикам цели урока, но не связывает их конструктивно с общей темой и с содержанием к/р. Предъявляются преимущественно предметные цели.</p> <p>2) Приемы развивающего обучения используются, но недостаточно оптимально: слишком велико или недостаточно их количество; 3) Конкретные формы развивающих заданий практически не связаны с особенностями детей именно этого класса.</p>	<p>1) Цели и план урока вообще не предъявляются. 2) Предъявляются только предметные цели. Развивающие цели остаются скрытыми для учащихся.</p> <p>3) Развивающие формы заданий практически не применяются.</p>

		и учебно-практических задач.		
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ	4. Учет и развитие мотивации и психофизиологической сферы учащихся	<p>1) Учитель применяет разные приемы мотивации учащихся - на результат и на деятельность, учитывает уровень сформированности мотивационно-потребностной и эмоционально-волевой сферы учащихся для отбора социальных, познавательных, эмоциональных или волевых приемов мотивации.</p> <p>2) Учитель использует данные о векторе интересов учащихся, «профиль» класса на этапе мотивации учащихся.</p> <p>3) Учитель использует на уроке приемы, развивающие психофизиологические внутренние ресурсы ученика память, внимание</p> <p>4) Обучает эффективным приемам запоминания, концентрации внимания.</p> <p>5) У учителя есть банк материалов развивающего характера</p>	<p>1) Учитель осознает важность этапа мотивации, использует набор приемов мотивации.</p> <p>2) Однако отбор приемов мотивации для конкретного класса или для конкретного ученика производится учителем чаще всего интуитивно, без опоры на педагогической анализ.</p> <p>3) Учитель практически не учитывает в проектировании заданий их дидактический потенциал, обеспечивающий развитие памяти и внимания, учета модальности и ФДП (Функциональность Доминантного Полушария)</p>	<p>1) Используемые приемы мотивации не учитывают данные о детях конкретного класса</p> <p>2) Учитель не учитывает уровень развития психофизиологических ресурсов обучающихся</p>
	5. Обеспечение целевой психолого-педагогической поддержки обучающихся	<p>1) Учитель использует дифференцированное обучение, в том числе дает разноуровневые домашние задания.</p> <p>2) Учитель ведет мониторинг учебных достижений учащихся по результатам диагностических и контрольных работ.</p>	1) Учитель осуществляет ситуативную индивидуальную помощь отдельным учащимся	1) На уроке не реализована индивидуализация учебного процесса
ВАЛЕОЛОГИЧЕСКАЯ	6. Требования ЗСС (здоровьесберегающая среда) в содержании, структуре урока, в работе с оборудованием и учете данных о детях с ОВЗ	<p><u>1) Учитель использует данные психолога о детях с ОВЗ в планировании урока и при его проведении, это отражено в Рабочей программе и плане урока</u></p> <p>2) Акцентировано содержание, которое способствует формированию навыков здоровьесбережения.</p>	<p>1) В содержании не акцентированы возможности, позволяющие обучить навыкам ЗОЖ</p> <p>2) Учитель выбирает структуру урока без достаточной опоры на цели и задачи, без учета особенностей контингента.</p>	<p>1) Учитель не может связать выбор структуры урока с особенностями контингента.</p> <p>2) Памятки для детей по работе с оборудованием отсутствуют.</p> <p>3) Дети с ОВЗ не получают</p>

		<p>3) Учитель использует оптимальную для поставленных задач структуру урока, опираясь не только на логику предмета, но и на данные об особенностях детей в классе.</p> <p>4) Четко завершается каждый этап урока и производится постановка задач на следующий этап. Учтены и выполнены валеологические требования к уроку.</p> <p>5) В кабинете есть памятки для учащихся, учитель обязательно повторяет с учащимися правила работы с компьютером, микроскопом, обучает приемам активного отдыха для глаз. На уроках учителя дети сидят в классе в соответствии с данными врача, психолога, других специалистов.</p> <p>6) Формы работы с компьютером на уроке выбраны <u>с учетом их целесообразности, а время, отведенное на эту работу - оптимально.</u></p>	<p>3) Есть замечания к уроку с позиций требований ЗСС (здоровьесберегающей среды).</p> <p>4) Памятки есть, но учитель к ним не обращается</p> <p>5) Учитель ситуативно реагирует на проявления сложностей у детей с ОВЗ в обучении</p>	<p>необходимой педагогической поддержки.</p>
<p>КОММУНИКАТИВНАЯ</p>	<p>7. Стиль и формы педагогического взаимодействия на уроке</p>	<p><u>1) На уроке идет обучение различным формам парной, групповой и коллективной деятельности, реализовано развитие коммуникативных УУД</u></p> <p>2) Учитель использует понимающий и директивно-понижающий стили общения, не допускает как панибратства и излишнего либерализма, так и отстраненного, равнодушного стили общения.</p> <p>3) Оценивается умения учителя оперативно реагировать на изменения в состоянии учащихся, умение предупреждать конфликты, оперативно решать возникающие проблемы</p> <p>4) Умеет хвалить каждого за его</p>	<p>Учитель не всегда выбирает наиболее эффективные способы общения на уроке, допускает ошибки в индивидуальном общении</p> <p>Формы учебного взаимодействия на уроке однообразны: изредка по ситуации учитель позволяет учащимся помогать друг другу</p>	<p>Учитель практически не использует эффективные приемы педагогического общения на уроке. Плохо рефлексировать психологическое состояние детей.</p> <p>Учитель проводит урок в режиме «говорящей головы».</p>

		<p>достижения. Умеет делать замечания «от принца к принцу»</p> <p>5) Формы общения на уроке – диалог, полилог, консалтинг (от англ. consulting - консультирование)</p>		
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ	8. Управление организацией учебной деятельности обучающихся через систему оценивания	<p>1) Учитель использует формирующее оценивание деятельности учащихся на уроке: на этапе проверки достижений используются приемы, позволяющие оценить</p> <p>– <u>динамику предметных и метапредметных достижений в работе каждого ученика,</u></p> <p>общий уровень обученности класса, позволяющий приступить к дальнейшей работе.</p>	1) Учитель реализует констатирующее оценивание учебных достижений, что позволяет оценить соответствие уровня реальных достижений обучающихся запланированному, но не показывает динамику результатов каждого ученика	1) У учителя не сложилась целостная система оценивания на основе критериев и показателей в соответствии с ФГОС
	9. Управление собственной обучающей деятельностью	<p><u>1) Учитель умеет проанализировать качество организационных условий и ресурсов урока, темы, курса и корректировать это качество по результатам анализа</u></p> <p>2) Учитель демонстрирует высокий уровень навыков педагогической диагностики при анализе урока, умеет проанализировать удачу и промахи урока «по горячим следам».</p>	1) Учитель недостаточно владеет навыками педагогической самодиагностики, практически не способен оперировать психолого-педагогической терминологией	1) Учитель не владеет навыками педагогической диагностики
	10. Результативность урока	<p>1) Оптимальный или достаточный уровень достижения поставленных целей (65-100% СОУ), выполнения всех задач.</p> <p>2) После урока ученики удовлетворены собственной деятельностью, у них хорошее настроение, отсутствие ощущения усталости.</p>	1) Недостаточный или критический уровень достижения поставленных целей, выполнения всех задач (50-64%).	1) Недопустимый уровень достижения поставленных задач (ниже 50% СОУ) 2) Учащиеся после урока уставшие.

5. В ПОМОЩЬ НАЧИНАЮЩЕМУ УЧИТЕЛЮ

5.1. Самооценка владения профессиональной компетентностью учителя в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»

Уважаемый учитель!

Ваша профессиональная деятельность одна из самых важных и сложных. Для того чтобы узнать о степени владения профессиональными компетенциями, необходимыми для выполнения должностных обязанностей учителя, предлагаем Вам заполнить лист самооценки. Надеемся, что Вы сможете по достоинству оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста, используя следующие качественные оценки: «не владею», «владею частично», «владею в полной мере»

II. ОПИСАНИЕ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

<i>Код</i>	<i>Обобщенные трудовые функции</i>	<i>Уровень квалификации</i>	<i>Трудовые функции</i>	<i>Код</i>
А	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	6	Общепедагогическая функция. Обучение	А/01.6
			Воспитательная деятельность	А/02.6
			Развивающая деятельность	А/03.6
В	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ	5-6	Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования	В/01.5
			Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования	В/02.6
			Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования	В/03.6
			Модуль «Предметное обучение. Математика»	В/04.6
			Модуль «Предметное обучение. Русский язык»	В/05.6

3.1.1. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – ОБУЧЕНИЕ

Уровень (подуровень) квалификации

6

		<i>Самооценка а имеющегося уровня</i>
Трудовые действия	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	
	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	
	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	
	Планирование и проведение учебных занятий	
	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	
	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися	
	Формирование универсальных учебных действий	
	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)	
	Формирование мотивации к обучению	
	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
Необходимые умения	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.	
	Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
	Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	
	Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
	Владеть ИКТ – компетентностями: – Общепользовательская ИКТ-компетентность; – общепедагогическая ИКТ-компетентность; – предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)	
	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	

Необходимые знания	Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке	
	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики	
	Основы психо-дидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
	Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения	
	Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
	Рабочая программа и методика обучения по данному предмету	
	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства	
	Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи	
		<i>Самооценка имеющегося уровня</i>
	Конвенция о правах ребенка	
	Трудовое законодательство	
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	

3.1.2. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

		<i>Самооценка владения</i>
Трудовые действия	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	
	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	
	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера	

	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	
	Проектирование и реализация воспитательных программ	
	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	
	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	
	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	
	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	
	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	
Необходимые умения	Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
	Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	
	Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников	
	Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	
	Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	
	Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	
	Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися	
	Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.	
	Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	
		<i>Самооценка владения</i>
Необходимые знания	Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования	

	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики	
	Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки	
	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
	Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)	
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	

3.1.3. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – РАЗВИВАЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Уровень (подуровень) квалификации

		<i>Самооценка владения</i>
Трудовые действия	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития	
	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	
	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	
	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	
	Оказание адресной помощи обучающимся	
	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	
	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	

	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу	
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения	
	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся	
		Самооценка владения
Необходимые умения	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	
	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	
	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	
	Оказание адресной помощи обучающимся	
	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	
	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	
	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу	
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения	
	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся	

	Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	
	Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический деятельностный и развивающий	
	Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	
	Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т. д.)	
	Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося	
	Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся	
	Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся	
	Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	
	Формировать детско-взрослые сообщества	
Необходимые знания	Педагогические закономерности организации образовательного процесса	
	Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития	
	Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся	
	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ	
	Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью	
	Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей	
	Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ	
		Самооценка владения
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	

3.2. ОБОБЩЕННАЯ ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОЕКТИРОВАНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ – Уровень квалификации – 5–6

		<i>Самооценка владения</i>
Требования к образованию и обучению	Высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации	
Требования к опыту практической работы	Требования к опыту практической работы не предъявляются	
Особые условия допуска к работе	К педагогической деятельности не допускаются лица: <ul style="list-style-type: none"> – лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; – имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; – признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; – имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем 	

3.2.3. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ОСНОВНОГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

		<i>Самооценка владения</i>
Трудовые действия	Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира	
	Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития	
	Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся	
	Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования	
	Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры, и	

	развития навыков поликультурного общения	
	Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, ин-струментов перевода, произношения	
	Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.	
		Самооценка владения
Необходимые умения	Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	
	Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения	
	Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой	
	Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение	
	Организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую	
	Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности	
	Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе	
	Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)	
	Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования	
	Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием	
	Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции	
	Необходимые знания	Устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками
Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения		
Основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета)		
	Программы и учебники по преподаваемому предмету	
	Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности	

	Современные педагогические технологии реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся	
	Методы и технологии поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения	
	Основы экологии, экономики, социологии	
	Правила внутреннего распорядка	
	Правила по охране труда и требования к безопасности образовательной среды	
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	

5.2. Памятка классному руководителю

Уважаемый молодой коллега!

Любая деятельность начинается с планирования работ.

Не забудьте, составляя план:

- сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в школе не первый год);
- написать характеристику класса (если Вы взяли классное руководство только в этом учебном году, то выполните это в течение первой четверти);
- определить цель, поставить воспитательные задачи.

Постарайтесь спланировать экскурсии, классные часы, темы родительских собраний.

Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.

Проанализируйте дела класса как внутренние, так и общешкольные. Вы можете включить в план работы следующие разделы:

- учебные дела;
- участие в общешкольных мероприятиях;
- дела класса;
- работа с родителями;
- индивидуальная работа с учащимися.

Приготовьтесь к тому, что классный руководитель ведет следующую документацию:

- классный журнал;
- план воспитательной работы с классным коллективом;
- тетрадь классного руководителя в любой форме; дневники учащихся;
- личные дела учащихся; психолога – педагогические карты изучения личности учащихся (по необходимости);
- папки с разработками воспитательных мероприятий. Составьте себе памятку:

- кабинет, закрепленный за вашим классом;
- помещение, прикрепленное для генеральной уборки;
- прикрепленный пришкольный участок; дни дежурства по школе;
- график дежурства по классу; день выпуска общешкольной или классной газеты;
- список многодетных и социально не защищенных семей;
- сведения об учащихся класса и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;
- сведения о занятости учащихся во внеурочное время;
- распределение общественных поручений (отдельно указать тех, кто является старостой класса, членом ученического комитета);
- педсоветы и совещания классных руководителей по четвертям;
- список учителей предметников, работающих в классе;
- расписание занятий класса;
- расписание по личной учебной нагрузке;
- состав родительского комитета (если в школе есть Попечительский совет, то указать представителя от класса);
- цепочка для срочного оповещения учащихся;

- дни рождения учеников класса по месяцам; дела, которые требуют предварительной подготовки; акции, в которых может принять участие класс.

5.3. Алгоритм проектирования урока

Урок является структурной единицей образовательного процесса, средствами которого реализуется содержание основной образовательной программы образовательной организации. В ходе урочной и внеурочной деятельности:

- реализуются требования ФГОС к планируемым результатам (п/п 3 п 3 ст.11 ФЗ от 29.12.2012г. №273-фз «Об образовании в РФ»),
- обеспечивается развитие обучающихся на основе подбора педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания (п.4, 5 ст.48 ФЗ от 29.12.2012г. №273-фз «Об образовании в РФ»),
- строится образовательный процесс с учетом особенностей психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья (п.6 ст.48 ФЗ от 29.12.2012г. №273-фз «Об образовании в РФ»).

В соответствии с перечисленными требованиями закона качество урока является неотъемлемой частью качества общего образования.

Как показывает практика, наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания начинающие учителя испытывают на этапе вхождения в профессию. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а учащиеся, родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В целях повышения качества урока и оптимизации управленческой деятельности, а также для оказания необходимой методической поддержки рекомендуем:

- 1) использовать алгоритм проектирования сценария урока;
- 2) оценивать урок по Карте оценки качества урока;
- 3) вести протокол хода урока.

Предлагаемые методические материалы составлены на основе разработок профессора Н.Л. Галеевой в целях:

- совершенствования профессиональной компетентности учителей в области проектирования и организации образовательного процесса;
- оптимизации деятельности заместителей директоров общеобразовательных учреждений в вопросах управления качеством обучения.

Каждый заместитель директора по УВР, руководитель методического объединения должен освоить, использовать и уметь объяснить:

- 4) алгоритм действий учителя при подготовке к уроку;
- 5) особенности процесса оценивания качества урока по предложенной карте;
- 6) технологию ведения протокола хода урока;

5.3.1. АЛГОРИТМ ПРОЕКТИРОВАНИЯ / СЦЕНИРОВАНИЯ УРОКА

(в соответствии с требованиями ФГОС к образовательным результатам и условиям образовательного процесса)

Приготовьте два бланка:

- бланк-памятку с заполненными разделами сценария урока (для образца),
- чистый бланк сценария урока (для заполнения).

Модуль (раздел)		Этапы урока	Деятельность учащихся		Дидактическое оснащение каждого этапа
Тема урока « _____ »			Формы и виды учебной деятельности	Какие УУД развиваются	
Цели ученика (что надо знать, что уметь <u>УЧЕНИКУ</u> , по окончании урока)	Цели учителя (что надо сделать для этого <u>УЧИТЕЛЮ</u> , как управляющему процессом реализации урока: <u>организовать, научить, показать значение, помочь осознать и т.д.</u>)	Мотивация, актуализация, организация	(цифровой диктант, проблемная ситуация с проговариванием смысла опорных слов и др)	Навык самооценки (рег)	Карточки с заданиями, презентация
1.Знать (правило, строение, состав, алгоритм и т.д.)... 2.Уметь использовать, доказать и т.д. 3. Уметь анализировать (преобразовывать и т.д.) 4. Уметь объяснить свою позицию...	1. Цели учителя, обеспечивающие достижение предметных целей учеником 2. Цели учителя, обеспечивающие развитие УУД ученика (достижение метапредметных целей) 3. Цели учителя, обеспечивающие становление личностных результатов (рост мотивации, социализации ученика)	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____	Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.... Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.... Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.... Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает....		
Опорные понятия, термины	Новые понятия, термины	Диагностика результатов	Что делает ученик – выполняет задания, отвечает на вопросы, проводит самодиагностику....		
Домашнее задание: прочитать рассказ... в учебнике, составить план пересказа					

бланк-памятка (образец)

Модуль (раздел)		Этапы урока	Деятельность учащихся		Дидактическое оснащение каждого этапа
Тема урока « _____ »			Формы и виды учебной деятельности	Какие УУД развиваются	
Цели ученика (что надо знать, что уметь <u>УЧЕНИКУ</u> , по окончании урока)	Цели учителя (что надо сделать для этого <u>УЧИТЕЛЮ</u> , как управляющему процессом реализации урока: <u>организовать, научить, показать значение, помочь осознать и т.д.</u>)	Мотивация, актуализация, организация			
		1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____			
Опорные понятия, термины	Новые понятия, термины	Диагностика результатов			
Домашнее задание					

чистый

бланк сценария урока

(Алгоритм проектирования сценария урока сопровождается таблицами, в которых выделена цветом та ячейка бланка сценария, которая заполняется в соответствии с данным пунктом алгоритма. По мере выполнения пунктов алгоритма количество выделенных цветом ячеек будет увеличиваться)

Работаем на лицевой стороне бланка сценария.

- 1) Запишите в верхних строках лицевой стороны бланка сценария название модуля (раздела), который изучается сейчас, и тему урока (рис.1):

Рис.1 (лицевая сторона бланка сценария урока)

Модуль (раздел)	
Тема урока « _____ »	
Цели ученика (что надо знать, что уметь <u>УЧЕНИКУ</u> по окончании урока)	Цели учителя (что надо сделать для этого <u>УЧИТЕЛЮ</u> , как управляющему процессом реализации урока: <u>организовать, научить, показать значение, помочь осознать и т.д.</u>)
1.Знать (правило, строение, состав, алгоритм и т.д.)... 2.Уметь использовать, доказать и т.д. 3. Уметь анализировать (преобразовывать и т.д.) 4. Уметь объяснить свою позицию...	
Опорные понятия, термины	Новые понятия, термины

Домашнее задание

2) В ячейку «Цели ученика» напишите, что ученики узнают, чему научатся (рис.2):

Рис.2 (лицевая сторона бланка сценария урока)

Модуль (раздел)	
Тема урока « _____ »	
Цели ученика (что надо знать, что уметь <u>УЧЕНИКУ</u> по окончании урока)	Цели учителя (что надо сделать для этого УЧИТЕЛЮ, как управляющему процессом реализации урока: <u>организовать, научить, показать значение, помочь осознать и т.д.)</u>
1.Знать (правило, строение, состав, алгоритм и т.д.)... 2.Уметь использовать, доказать и т.д. 3. Уметь анализировать (преобразовывать и т.д.) 4. Уметь объяснить свою позицию...	
Опорные понятия, термины	Новые понятия, термины
Домашнее задание	

3) В ячейку «Новые понятия, термины» впишите понятия и термины новой темы, которые ученики должны освоить (рис.3):

Рис.3 (лицевая сторона бланка сценария урока)

Модуль (раздел)	
Тема урока « _____ »	
Цели ученика (что надо знать, что уметь <u>УЧЕНИКУ</u> по окончании урока)	Цели учителя (что надо сделать для этого УЧИТЕЛЮ, как управляющему процессом реализации урока: <u>организовать, научить, показать значение, помочь осознать и т.д.)</u>
1.Знать (правило, строение, состав, алгоритм и т.д.)... 2.Уметь использовать, доказать и т.д. 3. Уметь анализировать (преобразовывать и т.д.) 4. Уметь объяснить свою позицию...	
Опорные понятия, термины	Новые понятия, термины
Домашнее задание	

Переворачиваем бланк сценария урока. Пишем на оборотной стороне бланка.

- 4) Напротив ячейки «Диагностика» в последней клетке столбца «Формы и виды учебной деятельности» запишите, как, с помощью каких заданий, Вы проверите достижение целей ученика, записанных на лицевой части бланка сценария (рис.4):

Рис.4 (оборотная сторона бланка сценария урока)

Этапы урока	Деятельность учащихся		Дидактическое оснащение каждого этапа
	Формы и виды учебной деятельности	Какие УУД задействованы (а значит - развиваются)	
<i>Мотивация, актуализация, организация</i>			
1. _____			
2. _____			
3. _____			
4. _____			
<i>Диагностика результатов</i>	<i>Что делает ученик – выполняет задания, отвечает на вопросы, проводит самодиагностику.....</i>		

Переворачиваем бланк сценария урока. Пишем на лицевой стороне бланка.

- 5) Вы должны определить свои цели и вписать их в ячейку «Цели учителя». Подумайте, что Вы, как организатор деятельности детей, должны на каждом этапе урока сделать (организовать работу с текстом... научить работать с картой... и т.д.). Формулируя свои цели, распределите их по трем направлениям:
- что Вы сделаете, чтобы ученик достиг предметных целей,
 - что надо сделать Вам, чтобы он достигал метапредметных результатов (развил УУД),
 - что Вы должны сделать, чтобы обеспечить становление личностных результатов (воспитательный аспект урока) (рис.8).

Рис. 8 (лицевая сторона бланка сценария урока)

Модуль (раздел)	
Тема урока « _____ »	
Цели ученика (что надо знать, что уметь <u>УЧЕНИКУ</u> по окончании урока)	Цели учителя (что надо сделать для этого <u>УЧИТЕЛЮ</u>, как управляющему процессом реализации урока: <u>организовать, научить, показать значение, помочь осознать и т.д.</u>)

1.Знать (правило, строение, состав, алгоритм и т.д.)... 2.Уметь использовать, доказать и т.д. 3. Уметь анализировать (преобразовывать и т.д.) 4. Уметь объяснить свою позицию...	1. Цели учителя, обеспечивающие достижение <u>предметных</u> целей учеником... 2. Цели учителя, обеспечивающие развитие УУД ученика (достижение <u>метапредметных</u> целей)... 3. Цели учителя, обеспечивающие становление <u>личностных</u> результатов (рост мотивации, социализации ученика) ...
Опорные понятия, термины	Новые понятия, термины
Домашнее задание	

Когда Вы выполнили действия пунктов 1 – 5 алгоритма проектирования сценария урока: **ВЫ ОПРЕДЕЛИЛИ – КАКОВЫ БУДУТ РЕЗУЛЬТАТЫ УРОКА И КАК ВЫ ИХ ПРОВЕРИТЕ**

Подумайте: какими знаниями и умениями должен обладать ученик, пришедший на урок, чтобы понять Ваше объяснение, чтобы освоить необходимые новые умения, т.е., какие знания и умения будут **актуальны** для ученика. Для этого выполните действия пункта 5 алгоритма.

- б) В ячейке «Опорные понятия и термины» запишите уже известные ученикам по прошлым учебным материалам термины и понятия, которые следует актуализировать, чтобы помочь им лучше понять объяснения учителя и новую тему (рис.5).

Рис. 5 (лицевая сторона бланка сценария урока)

Модуль (раздел)	
Тема урока « _____ »	
Цели ученика (что надо знать, что уметь <u>УЧЕНИКУ</u> по окончанию урока)	Цели учителя (что надо сделать для этого УЧИТЕЛЮ, как управляющему процессом реализации урока: <u>организовать, научить, показать значение, помочь осознать и т.д.</u>)
1.Знать (правило, строение, состав, алгоритм и т.д.)... 2.Уметь использовать, доказать и т.д. 3. Уметь анализировать (преобразовывать и т.д.) 4. Уметь объяснить свою позицию...	
Опорные понятия, термины	Новые понятия, термины
Домашнее задание	

Переворачиваем бланк сценария урока. Пишем на оборотной стороне бланка.

Подумайте и спланируйте: как Вы будете мотивировать ученика на планируемую деятельность на уроке. Выполните действия пункта 6 алгоритма.

- 7) Заполняем клетку второго столбца «Формы и виды учебной деятельности», находящуюся напротив ячейки «Мотивация, актуализация, организация».
Продумайте интересные приемы мотивации на этапе, когда Вы начинаете актуализацию знаний и организуете детей к изучению новой темы. Это могут быть различные приемы

работы с опорными понятиями: решение кроссвордов, блиц-вопросы, цифровой диктант, проблемная ситуация с проговариванием смысла опорных слов. Запишите выбранный прием или приемы работы в строке напротив ячейки «Мотивация, актуализация, организация» (рис.6):

Рис.6 (оборотная сторона бланка сценария урока)

Этапы урока	Деятельность учащихся		Дидактическое оснащение каждого этапа
	Формы и виды учебной деятельности	Какие УУД задействованы (а значит - развиваются)	
Мотивация, актуализация, организация	(цифровой диктант, проблемная ситуация с проговариванием смысла опорных слов и др)		
1. _____			
2. _____			
3. _____			
4. _____			
Диагностика результатов	Что делает ученик – выполняет задания, отвечает на вопросы, проводит самодиагностику.....		

Следуя пунктам 6-7 алгоритма проектирования сценария урока: ВЫ ОПРЕДЕЛИЛИ, КАКИМ ОБРАЗОМ БУДЕТЕ ПРОВЕРЯТЬ ГОТОВНОСТЬ К УРОКУ И МОТИВИРОВАТЬ ДЕТЕЙ К РАБОТЕ НА УРОКЕ

Продолжаем заполнять оборотную сторону бланка сценария урока

- 8) Теперь Вы знаете, к каким планируемым результатам привести детей (ячейка «Цели ученика» на лицевой стороне бланка), как проверите результат (строка «Диагностика» на оборотной стороне бланка) и с чего начать урок (строка «Мотивация, актуализация, организация» на оборотной стороне бланка). Спланируйте, что будут делать дети на каждом этапе урока, назовите эти этапы. Во втором столбце «Формы и виды учебной деятельности» напротив строки каждого этапа урока запишите организуемые (учителем) виды деятельности детей «Что делает ученик» (рис.7):

Рис.7 (оборотная сторона бланка сценария урока)

Этапы урока	Деятельность учащихся		Дидактическое оснащение каждого этапа
	Формы и виды учебной деятельности	Какие УУД задействованы (а значит - развиваются)	
Мотивация, актуализация, организация	(цифровой диктант, проблемная ситуация с проговариванием смысла		

	<i>опорных слов и др)</i>		
1. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>		
2. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>		
3. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>		
4. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>		
<i>Диагностика результатов</i>	<i>Что делает ученик – выполняет задания, отвечает на вопросы, проводит самодиагностику.....</i>		

Переворачиваем бланк сценария урока. Пишем на лицевой стороне бланка.

Остается определить, **ЧТО ВЫ ДОЛЖНЫ СДЕЛАТЬ**, чтобы ученики пришли к запланированному результату. Не забудьте о **ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИИ!**

**Выполнив действия пунктов 7-8 алгоритма проектирования сценария урока:
ВЫ СПЛАНИРОВАЛИ УЧЕБНУЮ РАБОТУ УЧЕНИКА И СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩУЮ ДОСТИЖЕНИЕ ВСЕ ТРЕХ ГРУПП ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
РЕЗУЛЬТАТОВ**

Переворачиваем бланк сценария урока. Пишем на оборотной стороне бланка.

На **ПОСЛЕДНЕМ ЭТАПЕ** проектирования сценария урока остается определить, какие **РЕСУРСЫ** необходимы ученику, для того, чтобы на уроке он смог максимально эффективно работать, достигая своих результатов. Выполняем действия пункта 9 алгоритма.

- 9) В ячейках третьего столбца «Какие УУД развиваются» запишите формируемые у учащихся УУД (познавательные (мыслительные, информационные), коммуникативные, регулятивные) в соответствии с каждым видом учебной деятельности (рис.9).

Рис.9 (оборотная сторона бланка сценария урока)

Этапы урока	Деятельность учащихся		Дидактическое оснащение каждого этапа
	Формы и виды учебной деятельности	Какие УУД задействованы (а значит - развиваются)	
<i>Мотивация, актуализация, организация</i>	<i>(цифровой диктант, проблемная ситуация с проговариванием смысла опорных слов и др)</i>	<i>Навык самооценивания (рег)</i>	
1. _____	<i>Что делает ученик –</i>	<i>...</i>	

	<i>обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>		
2. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>	...	
3. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>	...	
4. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>	...	
<i>Диагностика результатов</i>	<i>Что делает ученик – выполняет задания, отвечает на вопросы, проводит самодиагностику.....</i>	...	

10) В ячейках четвертого столбца «Дидактическое оснащение каждого этапа» укажите используемые Вами ресурсы, необходимые для того, чтобы задачи каждого этапа были выполнены (учебники, видео, презентации, ЭОР, словари, памятки, карточки) (рис.10).

Рис.10 (оборотная сторона бланка сценария урока)

Этапы урока	Деятельность учащихся		Дидактическое оснащение каждого этапа
	Формы и виды учебной деятельности	Какие УУД задействованы (а значит - развиваются)	
<i>Мотивация, актуализация, организация</i>	<i>(цифровой диктант, проблемная ситуация с проговариванием смысла опорных слов и др)</i>	<i>Навык самооценивания (рег)</i>	<i>Карточки с заданиями, презентация</i>
1. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>	...	
2. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>	...	
3. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>	...	
4. _____	<i>Что делает ученик – обсуждает, пишет, читает, решает.....</i>	...	
<i>Диагностика результатов</i>	<i>Что делает ученик – выполняет задания, отвечает на вопросы, проводит самодиагностику.....</i>	...	

записали РЕСУРСЫ: внутренние ресурсы (развиваемые у ученика УУД) и внешние ресурсы (дидактическое оснащение каждого этапа).

Переворачиваем бланк сценария урока. Пишем на лицевой стороне бланка.

- 11) Осталось только решить, какое домашнее задание Вы определите для учеников на следующий урок, и вписать его в ячейку «Домашнее задание» на лицевой стороне бланка сценария урока (рис.11).

Рис.11 (лицевая сторона бланка сценария урока)

Модуль (раздел)	
Тема урока « _____ »	
Цели ученика (что надо знать, что уметь <u>УЧЕНИКУ</u> по окончании урока)	Цели учителя (что надо сделать для этого УЧИТЕЛЮ, как управляющему процессом реализации урока: <u>организовать, научить, показать значение, помочь осознать и т.д.</u>)
<p>1. Знать (правило, строение, состав, алгоритм и т.д.)...</p> <p>2. Уметь использовать, доказать и т.д.</p> <p>3. Уметь анализировать (преобразовывать и т.д.)</p> <p>4. Уметь объяснить свою позицию...</p>	<p>1. Цели учителя, обеспечивающие достижение <u>предметных</u> целей учеником...</p> <p>2. Цели учителя, обеспечивающие развитие УУД ученика (достижение <u>метапредметных</u> целей)...</p> <p>3. Цели учителя, обеспечивающие становление <u>личностных</u> результатов (рост мотивации, социализации ученика) ...</p>
Опорные понятия, термины	Новые понятия, термины
Домашнее задание	

Выполнив действие пункта 11 алгоритма, Вы ЗАВЕРШИЛИ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СЦЕНАРИЯ УРОКА.

Заполнив все ячейки бланка сценария урока

ВЫ СПЛАНИРОВАЛИ ПОЛНОСТЬЮ УЧЕБНУЮ РАБОТУ УЧЕНИКА И СВОЮ УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЕГО УСПЕХА.

5.3.2. ТЕХНОЛОГИЯ РАБОТЫ С КАРТОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА УРОКА

Н. Л. ГАЛЕЕВОЙ

Урок является продуктом управленческой деятельности учителя, качество которого зависит от уровня профессиональной компетентности. Именно поэтому в основу оценки качества урока положены критерии, показывающие степень сформированности педагогических компетенций.

В карте оценки урока Н. Л. Галеевой определены 5 педагогических компетенций, составляющих общую профессиональную компетентность учителя:

- 1) предметно-методологическая,
- 2) психолого-педагогическая,
- 3) валеологическая,
- 4) коммуникативная.
- 5) управленческая.

В чем выражается сформированность каждой их перечисленных компетенций?

Ниже описан самый высокий уровень требований к профессиональной компетентности учителя, соответствующий максимальному уровню квалификации. (!)

Предметно- методологическая компетенция:

- Для учителя начальной школы предметное содержание обучения является, в первую очередь, средством развития внутренних ресурсов ученика, обладающим развивающим и социализирующим потенциалом.
- Учитель осознает значение информационно-технологической грамотности для современного человека; стремится сформировать у учащихся осознанное отношение к ресурсам Интернета, к медиатехнологиям как средству трансляции информации, требующим критического осмысления.
- Учитель умеет сконструировать или отобрать задания, целенаправленно развивающие и/или диагностирующие навыки владения универсальными учебными действиями, описанными в ФГОС. Умеет создать систему заданий, развивающих УУД, для каждой учебной темы.
- Учитель реализует разнообразные методы и приемы работы, создавая вариативную обучающую среду (групповые, проектные, с применением медиатехнологий и др.)
- Дидактическое оснащение кабинета включает информационно-методические материалы, систематизированные по особенностям внутренних ресурсов учеников, чтобы организовать выбор заданий для учета или развития внутренних ресурсов ученика.
- Учитель должен знать положения и рекомендации основных и актуальных для современной системы образования теорий обучения, воспитания и развития детей младшего школьного возрастов (Профстандарт педагога раздел 3.2.2).

Психолого-педагогическая компетенция:

- Позитивная позиция учителя при оценке возможностей ученика: «все «познавательные инструменты» ученика могут быть развиты, все имеют диапазон, внутри которого возможна положительная динамика развития.
- Учитель знает и использует знания о системе учебного успеха ученика, знает и реализует в практике положения теории познавательной деятельности. При обсуждении педагогических воздействий, при анализе уроков, результативности учения учитель активно использует понятия, характеризующие познавательную сферу ученика.
- Умеет определить педагогическими методами причины учебной неуспешности ученика, опираясь на систему знаний о личных внутренних ресурсах учебно-познавательного успеха ученика – «чем ученик учится», знания об особенностях познавательной сферы каждого ученика, о его психологических особенностях, о развитии мотивационно-потребностной и эмоционально-волевой сфер учащихся
- Учитель умеет выстроить индивидуальную программу обучения ученика с учетом особенностей его индивидуального стиля учебно-познавательной деятельности.

Компетенция в области валеологии²:

- Учитель осознает необходимость создания здоровьесберегающей среды для детей, осознает ответственность за свое здоровье, как части личного и общего благополучия, видит себя, как психически, физически и нравственно здоровую личность.
 Может обеспечить необходимый уровень здоровьесбережения во всех трех направлениях:
 - через учебную деятельность;
 - через пространство кабинета;
 - через стиль взаимодействия с учениками и коллегами.
- Владеет практическими умениями организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья в интегрированном образовательном пространстве.
- Владеет знаниями в области проектирования здоровьесберегающей образовательной среды (ЗСС) на уроке, в оснащении и оборудовании кабинета, в педагогическом взаимодействии, знаниями об особенностях построения учебного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Коммуникативная компетенция:

² Валеология – наука о здоровом образе жизни

- Учитель осознает ценность общения, стремится строить профессиональное взаимодействие с учетом запросов и особенностей личности другого человека – как ученика, так и родителей, коллег.
- Учитель умеет выбирать виды и способы воздействия при общении с учетом личностных особенностей каждого ученика, при необходимости умеет перевести конфликт в конструктивный диалог.
- Владеет приемами эффективного общения, позволяющими осуществлять направленное результативное неразрушающее взаимодействие в системе «учитель-ученик» и успешно взаимодействовать с коллегами в профессиональном социуме.
- Владеет системой знаний о закономерностях педагогического общения
- Знает особенности общения с детьми с ОВЗ.

Управленческая компетенция (или компетенция в области управления качеством образовательного процесса и результатов в системе «учитель-ученик»):

- Осознание значения управления как ведущей деятельности человека, опирающейся на его сознательный выбор.
- Наличие мотивации к реализации собственного творческого потенциала, разработке и/или апробации новых информационно-методических материалов, технологий, элективных курсов и др.
- Стремление сформировать у учащихся понимание управления собственной деятельностью как *единства свободы выбора и принятия ответственности* за свой выбор.
- Учитель управляет качеством учебного процесса:
 - через проектирование индивидуальных программ обучения;
 - через организацию индивидуальных форм деятельности на уроках;
 - через управление развитием конкретных внутренних ресурсов ученика средствами учебного предмета;
 - осуществляя при необходимости ситуативную целенаправленную педагогическую поддержку ученику.
- Учитель умеет проанализировать динамику развития внутренних ресурсов ученика средствами учебного предмета (проектирует или использует специальные срезы, контрольные работы в формате ФГОС и т.д.).
- Обладает системой знаний об управлении как ведущей деятельности профессионала, знаний о способах и ресурсах реализации всех функций управления в реальной деятельности: педагогический анализ, планировании от конечной цели, прогнозировании, организации и коррекции деятельности.

Очевидно, что измерить уровень компетенций, представленных в описательной форме невозможно. Для оценки требуются статистические данные на основе критериев и показателей. Инструментарием, позволяющим **ОДНОВРЕМЕННО оценить** качество урока и уровень сформированности педагогических компетенций, является Карта оценки урока Н.Л. Галеевой:

Компетенции учителя	Критерии оценки урока (2 – требование выполнено на оптимальном уровне, 1 – есть резервы, 0 - требование практически не выполнено)	Дата, ФИО и должность субъекта оценивания урока	
	
предметно-методическая	1. Требования Стандартов к предметному содержанию		
	2. Развитие личностной сферы ученика средствами предмета		
	3. Использование заданий, развивающих УУД на уроках предмета		
психолого-педагогическая	4. Учет и развитие мотивации и психофизиологической сферы учащихся		
	5. Обеспечение целевой психолого-		

	педагогической поддержки обучающихся		
валеологическая	6. Требования ЗСС в содержании, структуре урока, в работе с оборудованием и учете данных о детях с ОВЗ		
коммуникативная	7. Стиль и формы педагогического взаимодействия на уроке		
управленческая	8. Управление организацией учебной деятельности обучающихся через систему оценивания		
	9. Управление собственной обучающей деятельностью		
10. Результативность урока.			
Сумма баллов			
Качество урока $\frac{\text{Сумма баллов} \times 100\%}{20}$			
100–85% – оптимальный уровень, 84–60% – допустимый уровень, 59–50% – критический уровень, менее 50% – недопустимый уровень			

В Карте оценки качества урока к каждой компетенции прописаны соответствующие критерии, по которым можно судить об уровне сформированности компетенции. Каждый критерий измеряется с помощью показателей и уровневых дескрипторов³ с соответствующими баллами. Например (полная памятка со всеми материалами в приложении)[3]:

Компетенции и учителя	Критерии оценки урока	Показатели и уровневые дескрипторы для анализа урока:		
		2 балла – оптимальный уровень	1 балл – недостаточный уровень	0 баллов – недопустимый уровень
Предметно-методическая	1. Требования Стандартов к предметному содержанию и планируемым результатам	1) Учитель осуществляет отбор главного в учебном содержании (ведет работу с понятиями, формулами, схемами, таблицами, определениями) и выводит алгоритм применения нового знания при решении учебно-познавательных и учебно-практических задач.	1) Содержание учебного материала не всегда соответствует требованиям стандарта: - завышается или занижается.	При отборе учебного содержания учитель: 1) не руководствуется требованиями ФГОС,
		2) Учитель учитывает учебно-познавательные возможности детей, организует деятельность	2) При выборе программы учитель недостаточно полно производит педагогический анализ учебно-познавательных возможностей детей, не всегда может объяснить свой выбор содержания или коррекции задач программы, исходя из особенностей контингента	2) не может связать собственный выбор программы обучения с особенностям и контингента

³ **Дескриптор** (от латинского descriptor описывающий), лексическая единица информационно-поискового языка, служит для описания основного смыслового содержания документа или формулировки запроса при поиске документа (информации) *Современная энциклопедия, 2000*

		учащихся с учетом данных входной диагностики,		
--	--	--	--	--

Последний десятый критерий является критерием, свидетельствующим о достижении результата урока.

Возможные варианты оценки результативности урока:

1. Оценивается доля учащихся, выполнивших краткую диагностическую работу в конце урока (оценка: справился / не справился)

- выполнили задание 80% учащихся и выше – оптимальный уровень (оценка в карте - 2 балла) (пример: 8 детей из 10, или 16 из 20, или 20 из 25 и т.д.)
- выполнили задание от 65 до 80% учащихся – допустимый уровень (оценка в карте - 1 балла) (пример: 6-7 детей из 10, или 12-14 из 20 и т.д.)
- выполнили задание только половина учащихся – недопустимый уровень (оценка в карте - 0 баллов) (пример: 5 и менее детей из 10, или 10 и менее из 20 и т.д.)

2. Квалиметрический подход расчета СОУ (Степень обученности учащихся) позволяет не просто разделить класс на освоивших и не освоивших материал, но и ДИФФЕРЕНЦИРОВАТЬ необходимый уровень помощи детям, не справившимся с диагностическим заданием. В этом случае диагностическая работа должна предполагать дифференцированное оценивание в баллах (5-4-3-2).

СОУ для класса рассчитывается по формуле:

$$\frac{n_1 \cdot 100\% + n_2 \cdot 64\% + n_3 \cdot 36\% + n_4 \cdot 16\%}{N},$$

где n_1 – количество учащихся, получивших отметку «5»,
 n_2 - количество учащихся, получивших отметку «4»,
 n_3 - количество учащихся, получивших отметку «3»,
 n_4 - количество учащихся, получивших отметку «2»,
 N – общее количество учащихся, выполнявших работу.

1. Определим количество учеников, получивших разные оценки, пример:
в классе 34 ученика:

- 6 учеников – получили 5;
- 11 учеников – получили 4;
- 13 учеников - получили 3;
- 4 ученика – получили 2.

2. Подставляем эти значения в формулу, где умножаем количество детей в каждой группе на процент освоенного материала:

$$\begin{aligned} & \ll 6 \gg \times 100\% + \ll 11 \gg \times 64\% + \ll 13 \gg \times 36\% + \ll 4 \gg \times 16\% = \\ & 600 + 704 + 468 + 64 = 1836 \% \end{aligned}$$

3. Затем делим получившееся число на общее количество детей, получается

$$1836 : 34 = 54\%$$

4. Получается, что в среднем каждый ученик в этом классе освоил **только половину материала**, разбиравшегося на уроке. Для такого расчета по критерию 10 ставится:

- 2 балла – если СОУ 85% и выше
- 1 балл – если СОУ 60-85 %
- 0 баллов – СОУ 50% и ниже

□□□

5.3.2. Как следует анализировать информацию по Карте оценки качества урока?

- **Анализ Карты «по вертикали»** (по стрелке, направленной вниз в Карте анализа) позволяет рассчитать качество урока по баллам (цифры 5, 7, 12 в таблице) и на их основе рассчитать качество урока в % .

Например:

Компетенции учителя	Критерии оценки урока (2 – требование выполнено на оптимальном уровне, 1 – есть резервы, 0 - требование практически не выполнено)	Дата, ФИО и должность субъекта оценивания урока	Дата, ФИО и должность субъекта оценивания урока	Дата, ФИО и должность субъекта оценивания урока	«точка роста» номера критериев
		пред МО	зам. по УВР	зам. по УВР	
предметно-методическая	1. Требования Стандартов к предметному содержанию	1	1	2	
	2. Развитие личностной сферы ученика средствами предмета	1	1	1	2
	3. Использование заданий, развивающих УУД на уроках предмета	0	1	1	3
психолого-педагогическая	4. Учет и развитие мотивации и психофизиологической сферы учащихся	1	1	2	
	5. Обеспечение целевой психолого-педагогической поддержки обучающихся	0	0	1	5
валеологическая	6. Требования ЗСС в содержании, структуре урока, в работе с оборудованием и учете данных о детях с ОВЗ	1	1	2	
коммуникативная	7. Стиль и формы педагогического взаимодействия на уроке	1	1	2	
	8. Управление организацией учебной деятельности обучающихся через систему оценивания	0	0	0	8
управленческая	9. Управление собственной обучающей деятельностью	0	0	1	9
	10. Результативность урока.	0	1	1	
8	Сумма баллов	5	7	12	
7	Качество урока $\frac{\text{Сумма баллов} \times 100\%}{10}$	25%	35%	60%	

20	$(5 \times 100\%) / 20$	$(5 \times 100\%) / 20$	$(5 \times 100\%) / 20$	
100–85% – оптимальный уровень, 84–60% – допустимый уровень, 59–50% – критический уровень, менее 50% – недопустимый уровень	<i>Менее 50% - недопустимый уровень</i>	<i>Менее 50% - недопустимый уровень</i>	<i>нижняя граница допустимого уровня</i>	

Качество урока рассчитывается как доля от максимального количества баллов (20), выраженная в процентах (значения 25%, 35%, 60% в таблице). На основании полученных значений (в %) формулируем вывод об уровне, на котором находится качество урока конкретного учителя:

- 100–85% – оптимальный уровень,
- 84–60% – допустимый уровень,
- 59–50% – критический уровень,
менее 50% – недопустимый уровень.

Анализ карты «по горизонтали» (*горизонтальные стрелки в Карте анализа*) позволяет выявить точки роста учителя. Цифры 2, 3, 5, 8, 9, стоящие в столбце «Точки роста» (цифры обведены кружочками), соответствуют порядковым номерам критериев, по которым у учителя выявлены дефициты. Это – соответственно критерии 2, 3, 5, 8 и 9 в таблице.

Например:

Компетенция учителя	Критерии оценки урока (2 – требование выполнено на оптимальном уровне, 1 – есть резервы, 0 – требование практически не выполнено)	Дата, ФИО и должность субъекта оценивания урока	Дата, ФИО и должность субъекта оценивания урока	Дата, ФИО и должность субъекта оценивания урока	«Точки роста» (порядковые номера критериев)	
		пред МО	зам. по УВР	зам. по УВР		
предметно-методическая	1. Требования Стандартов к предметному содержанию	1	1	2		
	№2. Развитие личностной сферы ученика средствами предмета	1	1	1	2	
	3. Использование заданий, развивающих УУД на уроках предмета	0	1	1	3	
психолого-педагогическая	4. Учет и развитие мотивации и психофизиологической сферы учащихся	1	1	2		
	5. Обеспечение целевой психолого-педагогической поддержки обучающихся	0	0	1	5	
валеологическая	6. Требования ЗСС в содержании, структуре урока, в работе с оборудованием и учете данных о детях с ОВЗ	1	1	2		
коммуникативная	7. Стиль и формы педагогического взаимодействия на уроке	1	1	2		
	управленческая	8. Управление организацией учебной деятельности обучающихся через систему оценивания	0	0	0	8
		9. Управление собственной обучающей деятельностью	0	0	1	9

10.Результативность урока.	0	1	1	
Сумма баллов	5	7	12	
Качество урока $\frac{\text{Сумма баллов} \times 100\%}{20}$	25% (5x100%)	35% (5x100%)	60% (5x100%)	
	20	20	20	
100–85% – оптимальный уровень, 84–60% – допустимый уровень, 59–50% – критический уровень, менее 50% – недопустимый уровень	<i>Менее 50% - недопус тимый уровень</i>	<i>Менее 50% - недопус тимый уровень</i>	<i>нижняя граница допусти мого уровня</i>	

Последняя графа – это информация для председателя МО и зам. директора по УВР: в какой области деятельности этому учителю нужно оказать методическую помощь.

В данном примере этому учителю необходимо:

1. Научиться выделять и показывать детям ценностный потенциал знания, реализуя воспитательные цели через предмет.
2. Научиться определять и использовать задания, развивающие разные универсальные учебные действия.
3. Научиться педагогическим наблюдением определять особенности психолого-физиологических особенностей ученика, оказывать ему необходимую помощь
4. Освоить технологии формирующего, критериального оценивания
5. Освоить технологии педагогического управления качеством урока.

5.3.3. ПРОТОКОЛ ХОДА УРОКА

Эксперт, который анализирует качество урока, прежде чем заполнять Карту оценки качества урока, должен иметь возможность фиксировать методические приемы и виды деятельности, применяемые учителем, для оценки их эффективности и формулирования последующих методических рекомендаций. В качестве такого инструмента может выступить Протокол хода урока:

Протокол хода урока

Учитель _____ М/О _____
 Дата _____ Предмет _____ Урок п/п _____
 Тема урока « _____ »

Время	Деятельность учеников и учителя	Замечания и рекомендации	«+» и «-»

По материалам Протокола эксперт и учитель **СОВМЕСТНО** заполняют Карту оценки качества урока и вносят по каждому критерию баллы.



5.4. Методические приемы

КОНТРОЛЬ ЗА ПРОЦЕССОМ И РЕЗУЛЬТАТОМ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ

«ОПРОС ПО ЦЕПОЧКЕ»

Рассказ одного учащегося прерывается в любом месте и продолжается другим учащимся. Прием применим в случае, когда предполагается развернутый, логически связный ответ.

«ПРОГРАММИРУЕМЫЙ ОПРОС»

Учащийся выбирает один верный ответ из нескольких предложенных.

«ТИХИЙ ОПРОС»

Беседа с одним или несколькими учащимися происходит полушепотом, в то время как группа занята другим делом.

«ИДЕАЛЬНЫЙ ОПРОС»

Учащиеся сами оценивают степень своей подготовки и сообщают об этом учителю. Вопрос: кто сегодня чувствует себя готовым на «5»? (Учащиеся поднимают руки.) На «4»? На «3»? Спасибо...

«БЛИЦ-КОНТРОЛЬНАЯ»

Контроль проводится в высоком темпе для выявления степени усвоения простых учебных навыков, которыми обязаны овладеть учащиеся для дальнейшей успешной учебы. По темпу блиц-контрольная сходна с фактологическим диктантом. Включает в себя 7—10 стандартных заданий. Время — примерно по минуте на задание. Технология проведения:

до: условия по вариантам открываются на доске или на плакате. При возможности условия распечатываются и кладутся на парты текстом вниз. По команде — переворачиваются.

во время: на парте — чистый лист и ручка. По команде учащиеся приступают к работе. Никаких пояснений или стандартного оформления задания не делается. По истечении времени работа прекращается по четкой команде.

после: работы сдаются преподавателю или применяется вариант самопроверки:

а) преподаватель диктует правильные ответы или, что лучше, вывешивает таблицу правильных ответов. Учащиеся отмечают знаками "+" и "-" свои результаты;

б) небольшое обсуждение по вопросам учащихся;

в) задается норма оценки. Например: из 7 заданий 6 "плюсиков" — отметка "5", 5 "плюсиков" — "4", не менее трех — отметка "3";

«РЕЛЕЙНАЯ КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА»

Контрольная проводится по текстам ранее решенных задач. Вы задаете д/з массивом. Избыточным массивом: не все задачи решать обязательно. Но зато проводите релейные работы. Задания этих контрольных формируются из массива. Можно включить и когда-то разобранные в классе. Чем больше задач нарезал, чем внимательнее был при этом, тем больше вероятность встретить знакомую задачу и быстро справиться с ней.

«ВЫБОРОЧНЫЙ КОНТРОЛЬ»

Преподаватель проверяет работы учащихся выборочно.

«ТОЛСТЫЙ И ТОНКИЙ ВОПРОС»

Это прием из технологии развития критического мышления используется для организации взаимопроса. Стратегия позволяет формировать: умение формулировать вопросы; умение соотносить понятия. Тонкий вопрос предполагает однозначный краткий ответ. Толстый вопрос предполагает ответ развернутый. После изучения темы учащимся предлагается сформулировать по три «тонких» и три «толстых» вопроса», связанных с пройденным материалом. Затем они опрашивают друг друга, используя таблицы «толстых» и «тонких» вопросов.

«КРУГЛЫЙ СТОЛ»

Письменный «Круглый стол» — это метод обучения сообща, при котором лист и ручка постоянно передаются по кругу среди небольшой группы участников игры. К примеру, один из партнеров записывает какую-то идею, затем передает лист соседу слева. Тот добавляет к этой идее какие-то свои соображения и передает лист дальше. В одном из вариантов этой процедуры каждый

участник делает запись своим цветом. Это чисто зрительно усиливает ощущение равной лепты, которую вносит каждый в формирование общего мнения, и позволяет преподавателю разобраться и зафиксировать участие каждого.

Устный «Круглый стол» — метод обучения сообща, сходный с предыдущим, только проводится он в устной форме. Каждый участник, по очереди, подхватывает и развивает идею, высказанную предыдущим.

«ТРИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ»

Учащиеся должны передать содержание темы тремя предложениями.

«ТРОЙКА»

К доске вызываются 3 учащихся. На вопрос отвечает первый, второй добавляет или исправляет ответ, третий комментирует ответ.

РЕФЛЕКСИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«ВЫБЕРИ ВЕРНОЕ УТВЕРЖДЕНИЕ»

Учащимся предлагается выбрать подходящее утверждение

- 1) Я сам не смог справиться с затруднением;
- 2) У меня не было затруднений;
- 3) Я только слушал предложения других;
- 4) Я выдвигал идеи....

«МОДЕЛИРОВАНИЕ ИЛИ СХЕМАТИЗАЦИЯ»

Учащиеся моделируют или представляют свое понимание, действия в виде рисунка или схемы.

«ТАБЛИЧКА»

Фиксация знания и незнания о каком-либо понятии (может быть расположена как горизонтально, так и вертикально).

Понятие	Знал	Узнал	<i>Хочу узнать</i>
---------	------	-------	------------------------

«ПОМЕТКИ НА ПОЛЯХ»

Обозначение с помощью знаков на полях возле текста или в самом тексте:

«+» - знал, «!» - новый материал (узнал), «?» - хочу узнать

Результат занятия:

- умение выстраивать учебную деятельность в логической последовательности, ориентированной на достижение планируемых результатов;

- понимание критериально-оценочной деятельности как диагностики достижения планируемых результатов.

Проектирование сценария урока – это одна из профессиональных компетенций учителя. Для того чтобы определить качество урока необходимо проанализировать, насколько правильно и реалистично сформулирована цель урока, продуманы и целесообразно подобраны все виды деятельности по ее достижению, то есть требуется оценка качества урока.

Следовательно, очень важным условием становления молодого специалиста является направленность методической помощи на усвоение приемов анализа эффективности собственной педагогической деятельности. Чтобы методическая поддержка коллегами начинающего учителя работала, нужно, чтобы учитель понимал, какая поддержка ему нужна. Следовательно, он должен владеть способом самоанализа, иметь возможность провести самооценку, соотнести то, что он хочет делать, с теоретическими представлениями и на основе этого определить проблему и запрос на методическую помощь.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980. – С.73–74;
2. Винникова Е., Решетко С. Кто нас выводит в мастера // Пралеска. – №9. – 2005;
3. Горбунова Л. Н. Профессионально-личностный контекст как основа моделирования учебного процесса в системе непрерывного педагогического образования // Дополнительное педагогическое образование в XXI веке : материалы Всероссийской научно-практической конференции. – М., 2001. – С.137–141.
4. Калашникова Н. Г. Содержание и методы подготовки и повышения квалификации учителя начальных классов в области формирования у школьников умений самостоятельной учебной деятельности : дисс д-ра пед. наук. – Барнаул, 2002.
5. Лозинг В. Р. Начала теории построения практики развивающего обучения. – Кемерово: Кузбас-свузиздат, 1998. – 191с.
6. Маркова А. К. Психология труда учителя: книга для учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 192с.;
7. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя : дисс. д-ра психол. наук. – М., 1995. – 408с.;
8. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – С.40–56.
9. Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rosmini № trud.ru/docs/mi № trud/orders/129/>. Заглавие с экрана.
10. Рац М. В., Ойзерман М.Т. Размышления об инновациях // Вопросы методологии. – 1991. – № 1.
11. Рац М., Копылов Г., Ойзерман М. Строительство будущего: аналитические деятельности // Вопросы методологии. – 1991. – № 1.
12. Рац М. В., Ойзерман М. Т. Размышления об инновациях // Вопросы методологии. – 1991. – № 1.
13. Слостенин В. А., Исаев И. Ф., Мищенко А. И. и др. Педагогика : учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. – М.: Школа-Пресс, 1998. – 512 с.
14. Тамарина Н. В. Способы побуждения молодых учителей к профессиональному сотрудничеству // Адаптация молодого учителя сельской школы. – Барнаул, 1984. – С.58–72.
15. Шкуркина Л. Н. Управление профессиональным развитием учителей в условиях инновационной образовательной практики : дисс. ... канд. пед. наук. – Барнаул, 2002.
16. Адаптация в новом коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.BiblioFo № d.ru/view.aspx?id=24108>. Заглавие с экрана.
17. Адаптация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrliga.com/i № dex.php?module=professio № &op=view&id=228>. Заглавие с экрана.
18. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.kazari № .cla № .scoach-m@mail.ru. Заглавие с экрана.
19. Винникова Е., Решетко С. Кто нас выводит в мастера? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.logoburg.com/klub/modules/myarticles/article.php?storyid>. Заглавие с экрана.
20. Гребнева С. А. Организация работы с молодыми специалистами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: festival.1september.ru/articles/521916/. Заглавие с экрана.
21. Круглова И. В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://me № obr.ru/pri № t.aspx?co № trol=15&catalogid=71&id=6670>. Заглавие с экрана.
22. Менеджмент в творческом коллективе молодых педагогов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: festival.1september.ru/articles/502781/. Заглавие с экрана.
23. Отрубянникова Д. Мировые практики использования системы наставничества

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.trai.ru. Заглавие с экрана.

24. Основные направления деятельности Центра наставничества молодых. [Электронный ресурс].

– Режим доступа: www.educom.ru/ru/works/city_soviet...directions.php. Заглавие с экрана.

25. Положение о наставничестве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: obr.ru/material/default.aspx?control. Заглавие с экрана.

26. В.Сластенин, И.Исаев, Е.Шиянов Педагогика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://krotov.info/lib_sec/shso/71_slas5.html. Заглавие с экрана.

27. Ткачева И. А. План работы с молодыми специалистами [Электронный ресурс 13.11.2009]. – Режим доступа: www.pedsovet.su. Заглавие с экрана.

28. Школа Молодого специалиста. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4» г. Сатка Челябинской области. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yaandex.ru/yaandexsearch?text>. Заглавие с экрана

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ МАТЕРИАЛЫ:

1. Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (пр. Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009г. №373, с изм. Пр. от 31.12.2015 №1576);
3. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (пр. Министерства образования и науки РФ от 17.12.2010г. №1897, с изм. Пр. от 31.12.2015 №1577);
4. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (пр. Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012г. №413, с изм. Пр. от 31.12.2015 №1578);
5. Профессиональный стандарт «Педагог» (Приказ Министерства труда и социальной защиты от 18 октября 2013г. №544н);
6. Галеева, Н.Л. Компетентностно-деятельностный подход в профессиональном развитии учителя, М. 2017;
7. Галеева, Н.Л. Дидактический и управленческий ресурс личностно-ориентированного образовательного процесса, М. 2017;
8. Фомина, Н.Б. Педагогическая диагностика ожидаемых результатов обучения, М. 2010;
9. Эльмурзаева Р.А. Методические рекомендации по управлению качеством уроков для заместителей директоров и руководителей методических объединений общеобразовательных учреждений, ЧИПКРО, 2019.
10. <https://govzalla.ru>

