

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| I. Введение..... | 3 |
| 1.1 История происхождения наставничества..... | - |
| II. Содержание практики: теоретическое обоснование и конкретные методические приемы. | |
| 2. 1 Цель и задачи практики наставничества..... | 6 |
| 2. 2 Основные этапы и условия реализации | - |
| 2. 3 Формы и методы работы с молодым специалистом..... | 9 |
| III. Сведения об апробации и ее результатах. | |
| 3.1 Результаты наставничества..... | 10 |
| 3.2 Индивидуальный план развития молодого педагога..... | 12 |
| IV. Заключение..... | 14 |
| V. Список использованной литературы..... | 16 |
| VI. Приложения..... | 17 |

1. Введение

В современном мире, где скорость изменений поражает, а объемы информации растут экспоненциально, вопрос эффективной передачи знаний и опыта становится как никогда актуальным. В каждом из нас, где-то глубоко, таится стремление к росту, к познанию, к тому, чтобы стать лучше. Но путь этот не всегда бывает прямым и освещенным. Именно здесь на сцену выходит наставничество – не просто слово, а живая сила, способная преобразить, направить и вдохновить. Это та невидимая нить, которая связывает опыт и молодость, мудрость и стремление, создавая уникальное пространство для развития.

Вспомните момент, когда кто-то помог вам сделать первый шаг, подсказал верное направление или просто поверил в вас, когда вы сами сомневались. Скорее всего, это был ваш наставник. Наставничество – это не просто передача знаний, это инвестиция в будущее, в развитие человеческого потенциала. В своей рабочей тетради я хочу глубже раскрыть эту тему, показать, как наставничество работает на практике, какие преимущества оно несет и почему оно остается одним из самых эффективных инструментов для роста и самосовершенствования, а также поделимся примерами успешных наставнических практик, которые могут служить ориентиром для будущих поколений.

1.1 История происхождения наставничества

Наставничество – модная сейчас тема. Забытая несколько десятилетий назад и вспыхнувшая с новой силой в 21-м веке. Понятие «Наставничество» («Mentoring» по-английски) уходит корнями в греческую мифологию. Ментором был друг Одиссея. Одиссей, отправляясь в поход в Троию, поручил Ментору присматривать за своим юным сыном Телемахом, заботиться о нем, так как Ментор пользовался всеобщим доверием и был мудрым советником. Одиссей знал, на кого можно положиться в вопросе воспитания подрастающего поколения. С тех пор имя Ментора служит нарицательным образом

наставника и руководителя всех молодых. Считалось, что наставники приходят на смену родителям. Они помогают обществу формировать его новых членов. Сегодня в слово «наставник» вкладывают и другие смыслы.

Сейчас многие задаются вопросом: наставничество - традиция или инновация... В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д.Ушинский. Он считал, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В СССР наставничество начало развиваться с 30-х годов и распространялось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. С 1950-х годов оно приобрело характер массового движения как одна из форм методической работы, которая ориентирована на помощь опытного учителя молодому специалисту «адаптироваться к новым условиям деятельности». Наставничество достигло расцвета в 70-х годах и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и профессиональной адаптации. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. И вот наступил 2019 год, когда наше Министерство просвещения утвердило Целевую модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость. Так каков же ответ на вопрос: наставничество – это традиция или инновация? Конечно, это традиции наставничества нашей русской, советской и российской школ. Самые работающие практики на благо перспективы школы будущего. Но и инновация современной школы будущего. Ведь мы-педагоги – наставники должны владеть новыми технологиями наставничества. В моем

опыте наставничества я применяю традиционные и инновационные формы работы с наставляемым.

2. Содержание практики: теоретическое обоснование и конкретные методические приемы.

В современном образовании все больше внимания уделяется не только академическим знаниям, но и развитию личности, формированию жизненных навыков и раскрытию потенциала каждого ученика. Именно здесь на помощь приходит целевая модель наставничества, которая становится мощным инструментом поддержки и мотивации. Быть наставником в современной школе, значит обладать рядом качеств таких как: уверенность в себе, стрессоустойчивость, коммуникабельность, толерантность, ответственность, непредвзятость, пунктуальность, лидерство, компетентность (знание нормативно – правовой базы образовательной организации, традиций и неформальных правил).

Наставничество в сфере образования – это мощный инструмент, способный преобразить жизнь как учеников, так и учителей. Это не просто передача знаний, а создание поддерживающей и вдохновляющей среды, где каждый может раскрыть свой потенциал.

Роль наставника в нашей школе всегда была значимой и ответственной. Среди наставляемых большинство учителей нашего педагогического коллектива, они переняли опыт и продолжили традиции школы в роли учителя, классного руководителя, методистов и руководителей. С 2021 года в МАОУ Ивотская СОШ началась реализация Целевой модели наставничества.

Реализуемые формы наставничества:

- учитель - учитель (*«Опытный педагог — молодой педагог»*);
- реверсивное наставничество *«Молодой педагог-зрелый педагог», «Ученик - учитель»*;
- Ученик- ученик (*«Орлята России», «Юные краеведы», «ШЛ «Эколёнок» ЦО «Точка Роста»*);

- Учитель — ученик (*«Путь к успеху через проектную деятельность»*).

В соответствии с Целевой моделью наставничества в МАОУ Ивотская СОШ разработана программа наставничества (Приложение1).

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри МАОУ ИСОШ – это технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Наставничество в нашей школе имеет следующие признаки:

- гибкость — действует без прописанного набора правил или требований, реализуется в различных ситуациях разными методами; стиль обучения не регламентирован трудовыми соглашениями и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение;
- ориентированность - направлено на повышение профессионализма в период адаптация молодого специалиста, а не на изменение его личности;
- эффективность - включает систему «обратной связи».
- универсальность - действует параллельно или дополнительно к любому иному методу обучения.

2.1 Цель и задачи практики наставничества

В данной рабочей тетради представлена практика наставничества в МАОУ Ивотская СОШ по форме учитель – учитель «*Опытный педагог — молодой педагог*». Практика наставничества носит универсальный характер и может быть применена в других образовательных организациях.

Суть практики состоит в передаче профессионального опыта молодому специалисту, в формировании интереса к профессиональному росту и развитию в традиционной форме наставничества:

- помощь молодому педагогу в выстраивании профессионального маршрута, в решении рабочих задач;
- координация педагогической деятельности наставляемого.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя были определены цели и задачи взаимодействия.

Цель: научно-методическое сопровождение деятельности начинающего педагога, повышение профессионального мастерства как наставляемого, так и наставника, максимально полное раскрытие потенциала личности молодого педагога, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки.

Для достижения поставленной цели я наметила основные задачи наставничества:

1. Выявить затруднения в профессиональной практике и оказать необходимую моральную и психологическую поддержку наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей.
2. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни.
3. Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.

4. Содействовать в освоении эффективных и инновационных форм и методов взаимодействия с детьми, родителями и коллегами.

5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.

2.2 Основные этапы и условия реализации

Мой наставляемый – Потугин Николай Васильевич. Он является выпускником нашей школы, моим учеником. Поэтому нас связывают не только приятные воспоминания о школьных уроках, но и процесс установления взаимопонимания с педагогическим коллективом проходит гораздо быстрее.

Здесь мне пришлось столкнуться с проблемой, с одной стороны, восприятия Николая Васильевича не как выпускника нашей школы, а как коллеги, единомышленника, соратника по работе, с другой стороны, принятие своей роли и значимости как педагога самому Николаю Васильевичу.

Для достижения поставленных задач я наметила основные этапы и условия реализации. Мною была разработана дорожная карта педагога - наставника, которая включает в себя три этапа: адаптация, проектирование, рефлексия.

На мой взгляд, именно поэтапное развитие и обучение молодого специалиста является условием успешной реализации данной практики наставничества.

Алгоритм внедрения работы, следующий:

Задача 1 этапа: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. На «адаптационном» этапе необходимо установить «обратную связь», так как основой наставничества является открытость, взаимодействие и взаимный интерес. Очень важно выявить, что нужно молодому специалисту, чтобы привести его к профессиональному росту. Я начинаю с вводного анкетирования, и

собеседования, где педагог рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Используемые диагностики и анкеты:

- анкета для молодого педагога (*входная диагностика*) (Приложение 1);
- анкета для молодого педагога (*личностные особенности*) (Приложение 2);
- роли педагогов-наставников (Приложение 3).

Результат первого этапа – составление «Индивидуального плана развития молодого педагога».

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, завоевание авторитета среди детей, родителей, коллег. Работу на втором этапе я разделила на несколько частей:

1. Я расскажу, а ты послушай: изучение нормативно-правовой базы, ведение документации, требований организации учебного процесса.

2 Я покажу – ты учишься: посещение занятий, установление режимных моментов, проводимых наставником для выбора наиболее эффективных методов работы с детьми, изучения опыта работы коллег своей школы и других образовательных организаций на открытых мероприятиях, методических объединениях, повышение профессионального мастерства.

3. Мы вместе сделаем, так лучше: проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы. Изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми. Выбор темы самообразования, над которой молодой педагог работает более углубленно.

4. Затем один ты сотвори, а я тебе лишь подскажу: советом, делом помогу: молодой педагог самостоятельно с небольшой помощью наставника, разрабатывает конспекты уроков, мероприятий и т. д. Участвует в конкурсах профессионального мастерства.

5. Сделай сам и расскажи, коллегам опыт покажи: приобщение педагога к подготовке и к участию в проведении педагогических советов. Открытые

мероприятия в рамках предметной *«Недели математики, физики, информатики»*.

Оценка эффективности наставничества должна осуществляться не только по конечным результатам, но и поэтапно, по мере прохождения обучения. Наставник и наставляемое лицо анализируют промежуточные результаты совместной деятельности, на основе полученных данных вносят корректировки в индивидуальный план развития молодого педагога: Используемые диагностики и анкеты:

- «Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы» (Приложение 4);
- «Анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы» (Приложение 5);

III этап – аналитический. Анализ результатов работы молодого педагога. Динамика профессионального роста. Самоанализ своей деятельности за прошедший год. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом. Подведение итогов, выводы. Составление собственного плана профессионального роста. Если у молодого специалиста будет сформирована потребность в непрерывном образовании, стремление к инновационной деятельности, самосовершенствованию и педагогическому росту — это отличный результат работы третьего этапа.

Наставник и наставляемый оценивают эффективность совместной деятельности.

Для этого используются следующие методики:

- «Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (*итоговая*)» – оценивает наставник (Приложение 6);
- «Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста молодого педагога» – оценивает молодой педагог (Приложение 7);
- Анкета для участников формы наставничества «педагог-педагог»: анкета наставляемого, анкета наставника (Приложение 8)

1.3 Формы и методы работы с молодым специалистом.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли:

- беседы;
- собеседования;
- методические консультации;
- сбор и анализ педагогической информации;
- групповые дискуссии;
- взаимопосещения уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий;
- бинарные и комбинированные уроки;
- анкетирование, тестирование;
- совместное участие в различных мероприятиях;
- деловые и ролевые игры;
- работа в «малых группах»;
- анализ ситуаций;
- повышение квалификации (прохождение курсов профессиональной подготовки и переподготовки, участие в вебинарах, семинарах, конференциях, конкурсах);
- памятки (Приложение 9):
 - «Примерный кодекс общения с родителями»;

- «Принципы работы педагога с родителями, способствующие конструктивному взаимодействию»;
- «Алгоритм разрешения конфликта»
- «Типы уроков по ФГОС»;
- «Виды уроков для каждого типа урока по ФГОС»

3.1 Предполагаемые результаты наставничества

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- во-вторых, развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Процесс адаптации молодого специалиста прошел успешно. Педагог овладел необходимыми практическими навыками организации деятельности школьников, педагогическими приемами, методами и технологиями, о чем свидетельствуют его результаты деятельности и достижения. У него хорошие взаимоотношения с обучающимися, их родителями и коллегами. Николай Васильевич занимается самообразованием и саморазвитием. Растет профессиональная и методическая компетенция молодого педагога, повысился уровень профессиональной деятельности:

- руководитель индивидуального проекта по физике «Исследование радиации в

продуктах питания», который принял участие в III региональном конкурсе «Я учусь. Я стремлюсь. Я достигну»;

- руководитель социального проекта «Памяти героя»;
- участник областного семинара в ГАУ ДПО БИПКРО по теме «Использование языка программирования Python для решения задач на ГИА»;
- технический специалист при проведении ГИА.

Мы вместе с Николаем Васильевичем принимали участие:

- областной семинар для управленческих кадров по теме «Наставничество в современной школе: практика и перспективы развития» на базе МАОУ Ивотской средней общеобразовательной школы Дятьковского района как стажировочной площадки и Наставнической лиги Брянской области, который получил высокую оценку присутствующих (24.12.2024 год).
- областной конкурс «Лучший наставник молодого педагога Брянской области» (лауреаты);

По результатам конкурса Потугин Н.В. был включён в делегацию Брянской области на XVI Всероссийского форума «Таир-2025», Республика Марий Эл.

3.2 Индивидуальный план развития молодого педагога

ПЛАН РАБОТЫ

с молодым педагогом на 2024-2025 учебный год

| Месяц | Планируемые мероприятия |
|---|---|
| Август  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Беседа: Ближайшие и перспективные планы школы. 2. Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (ФГОС, примерные программы, рабочие программы, локальные акты, должностная инструкция), правила внутреннего распорядка школы. |
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, знакомство с УМК, методической литературой, оформление электронного журнала) 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. 4. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. 5. Практикум по темам: "Разработка конспектов уроков и поурочных планов" |
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Методический практикум: Конструирование урока. Требования и рекомендации. Анализ и самоанализ урока. 2. Практические занятия: <ul style="list-style-type: none"> • Работа с школьной документацией; • Современный урок и его организация; • Разработка олимпиадных заданий. Методика подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. |
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Практикум: оформление отчетности по итогам четверти. 2. Изучение положений о системе оценки и о формах, периодичности, порядке текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся. 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. |
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности 2. Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока |

| | |
|--|---|
|  <p>ЯНВАРЬ</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Индивидуальная беседа: «Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся» 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 4. Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество преподавания» |
|  <p>Февраль</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Посещение молодым специалистом уроков, мероприятий опытных учителей школы. 2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока. 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 4. Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе» |
|  <p>Весна МАРТ</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Комплексный анализ деятельности молодых специалистов: подготовка к аудиту документов учителя и классного руководителя. 2. Подготовка к методическому дню: разработка конспекта открытого урока. 3. Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); 4. Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала |
|  <p>АПРЕЛЬ</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Участие молодого специалиста в методическом дне: проведение открытого урока. Анализ и самоанализ урока. 2. Беседа: «Содержание формы и методы работы педагога с родителями» |
|  <p>Май</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; 2. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; 3. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. |

IV. Заключение

Современной школе необходимы молодые учителя, способные принести в мир добро и веру, честность и благородство, стремящиеся к творческим открытиям, к вершинам профессионального мастерства.

Профессия учителя трудна, но почетна и прекрасна. Поэтому необходимо помнить:

- ✓ самое благое поприще – служение добру и правде;
- ✓ самая верная дорога – дорога честного труда;
- ✓ самое значительное дело – то, которое Вы сами выбрали и которому вы преданны;
- ✓ самый мужественный поступок – признание собственных ошибок;
- ✓ самая прочная жизненная опора – знания.



V. Список использованной литературы

1. Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации. Распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 N 1264-р
2. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 25-27.
3. Ладилова, Н. А. Наставничество в России: от истоков к современности: [монография] / Н. А. Ладилова, И. А. Мишина. – Москва: ФГАОУ ДПО "Академия Минпросвещения России", 2023. – 223 с. – ISBN 978-5- 8429-1402-9.
4. Письмо от 21.12.2021 г. № АЗ–1128/08/657 Министерство просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
5. Этический кодекс наставника в Российской Федерации (утверждён постановлением президиума ФГБУ «Российская академия образования» от 30.11.2023 года №8/2).

Анкета для молодого педагога
(входная диагностика)

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О.

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первые дни работы в школе)?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
 - Пессимизм, чувство собственной неполноценности
 - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
 - Страх перед обучающимися, родителями
 - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
 - Другое
-

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону
 - Да, изменилось в худшую сторону
 - Нет, осталось прежним
 - Затрудняюсь ответить
 - Другое
-

3. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

4. Что для Вас является основными трудностями в процессе

адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- Разговор с администрацией, коллегами по поводу возникающих проблем;
 - Организация и проведение урока или внеурочного занятия с использованием современных педагогических технологий;
 - Взаимодействие с детьми в процессе организации образовательной деятельности;
 - Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
 - Индивидуальная беседа с родителями обучающихся по различным поводам;
 - Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
 - Разработка документации (рабочие программы, планирование, конспекты и т.п.)
 - Другое
-

5. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
 - Нет
 - Частично
(Почему?)
-

6. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

- подбирать оптимальные методы и приёмы для проведения занятия
 - подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____
 - организовывать сотрудничество между детьми _____
 - мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности __
 - создавать проблемно-поисковые ситуации _____ в зависимости от цели деятельности _____
 - другое (допишите) _____
-

7. Каким формам повышения квалификации своей

профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
 - семинарам-практикумам
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - другое
(допишите)
-

Спасибо за сотрудничество!

8. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
 - Нет
 - Частично
(Почему?)
-

9. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

- подбирать оптимальные методы и приёмы для проведения занятия
 - _____
 - подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____
 - организовывать сотрудничество между детьми _____
 - мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности __
 - создавать проблемно-поисковые ситуации _____ в _____ зависимости от цели деятельности _____
 - другое (допишите) _____
-

10. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- семинарам-практикумам
- курсам повышения квалификации

- мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - другое
(допишите)
-

Спасибо за сотрудничество!

Анкета для молодого учителя
(личностные особенности)

1. ФИО _____
2. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?

3. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

4. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер»)

5. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

6. Какие качества наставника могли бы быть наиболее востребованы Вами: сопереживание, чувствительность, строгость, пронизательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

7. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

8. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута. С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. «ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80%.
2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу **взаимопомощи** и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80%.
3. «КУМИР». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60%.

4. «КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40%.
5. «КОНТРОЛЕР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность её организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
 - каждый день;
 - один раз в неделю;
 - 2–3 раза в месяц;
 - вообще не встречались;
 - другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
 - 3,5–2,5 часа в неделю;
 - 2–1,5 часа в неделю;
 - полчаса в неделю;
 - другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
 - 30–70 процентов;
 - 60–40 процентов;
 - 70–30 процентов;
 - 80–20 процентов;
 - другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
 - да, всегда;
 - нет, не всегда;
 - нет, никогда;
 - другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
- да, каждый раз после окончания задания;
 - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
 - да, раз в месяц;
 - нет;
 - другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом-наставником на следующий период _____

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

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

| | |
|--|--|
| – самостоятельное изучение молодым педагогом | |
| материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; | |
| – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; | |
| – личные консультации в заранее определенное время; | |
| – личные консультации по мере возникновения необходимости; | |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий | |

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога
(итоговая)

Молодой педагог: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

| № | <i>Прогностические навыки</i> | <i>Оценка</i> | | |
|---|---|---------------|----------|----------|
| | | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> |
| 1 | Осознает цель своей деятельности по формированию личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП НОО (ООО, СОО). | | | |
| 2 | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с требованиями ФГОС НОО (ООО, СОО). | | | |
| 3 | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП НОО (ООО, СОО). | | | |
| 4 | Умеет организовывать проектную деятельность обучающихся | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 5 | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора обучающихся. | | | |
|---|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <i>Организаторские и коммуникативные навыки</i> | | | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению учебного плана. | | | |
|---|---|--|--|--|

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия. | | | |
|---|---|--|--|--|

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 3 | Умеет развивать познавательную активность, целенаправленно работать по формированию УУД и функциональной грамотности обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС НОО (ООО, СОО). | | | |
|---|---|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками. | | | |
|---|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 5 | Устанавливает конструктивные отношения с родителями обучающихся для достижения целей образования, которые прописаны в ООП НОО (ООО, СОО). | | | |
|---|---|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 6 | Умеет подходить к обучающемуся с верой в его лучшие качества | | | |
|---|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 7 | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним | | | |
|---|--|--|--|--|

| | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|
| <i>Аналитические навыки</i> | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 1 | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями | | | |
|---|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 2 | Умеет анализировать процесс формирования УУД обучающихся. | | | |
|---|---|--|--|--|

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 3 | Умеет анализировать динамику формирования функциональной грамотности обучающихся. | | | |
|---|---|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами | | | |
|---|--|--|--|--|

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы самостоятельно выполнять обязанности педагога. Её (его) профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать такие навыки, как _____

Диагностическая тестовая карта
оценки профессионального роста молодого педагога
(оцените по 10-балльной шкале)

| Теоретические знания и профессиональные умения педагога | Начало профессиональной деятельности | Промежуточный результат | По окончании наставничества |
|--|--------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Знание своего предмета. | | | |
| Умение анализировать. | | | |
| Знание методики преподавания. | | | |
| Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности. | | | |
| Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность. | | | |
| Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся. | | | |
| Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных. | | | |
| Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность. | | | |
| Знание и использование в своей работе различных образовательных технологий. | | | |
| Рациональное использование в своей работе наглядности. | | | |

Анкета для участников формы наставничества «педагог-педагог»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы для профессиональной адаптации педагога | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы в вопросах профессиональной адаптации педагога | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

| | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | | | | | |

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3.Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы в вопросах профессиональной адаптации педагога | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество программы в вопросах профессиональной адаптации педагога | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы довольны вашей совместной | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| работой? | | | | | | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

| | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | | | | | |

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Памятки

КОДЕКС НАСТАВНИКА

(из Методических рекомендаций по реализации программ наставничества)

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Примерный кодекс общения с родителями

- Родителям нужна поддержка, помощь и добрый совет. Если вы ими располагаете, создайте необходимые условия для общения.
- Не беседуйте, с родителями второпях, на бегу; если вы не располагаете временем, лучше договоритесь о встрече в другой раз.
- Разговаривайте с родителями спокойным тоном, не старайтесь назидать и поучать — это вызывает раздражение и негативную реакцию со стороны родителей.
- Умейте терпеливо слушать родителей, давайте возможность высказаться по всем наиболее важным вопросам.
- Не спешите с выводами! Обдумайте хорошо то, что вы от родителей услышали.
- То, о чем родители вам поведали, не должно стать достоянием других родителей, учащихся и педагогов.
- Если есть профессиональная необходимость поделиться той

информацией, которую сообщили родители, еще с кем-то, родителей необходимо поставить об этом в известность.

- Готовясь к встрече с семьей ученика, необходимо помнить, что любой родитель хочет услышать не только плохое, но и хорошее, дающее шанс на будущее.
- Каждая встреча с семьей ученика должна заканчиваться конструктивными рекомендациями для родителей и самого ученика.
- Если педагог в какой-то проблеме или ситуации некомпетентен, он должен извиниться перед родителями и предложить им обратиться за консультацией к специалистам.

Принципы работы педагога с родителями, способствующие конструктивному взаимодействию

- Говорить на понятном родителям языке, без употребления специальной терминологии.
- Быть конкретным, отвечать непосредственно на поставленный вопрос.
- Быть активным (родители не должны брать интервью у педагога).
- Учитывать эмоциональное состояние родителя.
- Отказаться от поучений, нотации, высокомерия, разговаривать с позиции партнерства.
- Предварительно планировать содержание беседы с родителями.
- Быть доброжелательным.
- Защищать интересы родителей, а не становиться инструментом в руках администрации.
- Сохранять конфиденциальность информации, полученной от родителей.

Алгоритм разрешения конфликта

1. Выслушайте собеседника, не перебивая его.
2. Признайте чувства, которые собеседник испытывает.
3. Установите границы допустимого: «Я готов(а) вас выслушать, но слушать брань не буду».
4. Продемонстрируйте понимание роли родителя в воспитании ребенка, например: «Я понимаю, что вы заботитесь о своем ребенке».
5. Выясните, как родитель воспринимает конфликт: «Пожалуйста, говорите, мне очень важно знать ваше мнение по поводу произошедшего».
6. Четко сформулируйте предмет обсуждения, т.е. то, из-за чего возник конфликт. Это важно для сужения поля обсуждаемых проблем. Достигнуть этого можно с помощью приема активного слушания — резюмирования, например: «Таким образом, главное... Если теперь подытожить сказанное вами, то...». Еще лучше попросить сделать резюме самого родителя.
7. Установите, по каким вопросам вы с родителем имеете одинаковые взгляды, а по каким — ваши мнения расходятся. Это можно сделать, повторив несколько раз вопрос: «Вы согласны с?..»
8. Опишите содержание конфликта, избавив его от эмоциональных характеристик. Здесь снова может быть использован прием резюмирования: «Итак, мы пришли к тому что...».
9. Ищите выход из ситуации, устраивающий обе стороны. Для этого попросите родителя дать свои предложения по решению проблемы и добавьте к ним свои. Если среди этого перечня не нашлось варианта, устраивающего обоих, то необходимо продолжить выдвижение предложений по решению проблемы до тех пор, пока не будет найден выход из ситуации, отвечающий интересам всех сторон

10.Примите совместное «коммюнике», в котором устно или письменно будет зафиксировано, что обе стороны, участвующие в конфликте, признают решение приемлемым и обязуются его выполнять.

Чек-лист «Как подготовиться к уроку»

| | | |
|----|--|--|
| 1. | Подготовка к уроку: | |
| | определить место темы в учебном курсе | |
| | четко определить и сформулировать для себя тему урока | |
| | Определить и четко сформулировать для себя и отдельно для учащихся целевую установку урока | |
| 2 | Продумать структуру урока, его ход. | |
| | Определите вид и тип урока | |
| | Подобрать результативные методические приемы для данного класса и для данных учащихся. | |
| | Определить ведущие понятия, на которые опирается данный урок; какие факты, общие понятия или признаки, причинно-следственные связи должны быть усвоены на уроке; | |
| | Обозначить для себя ту часть учебного материала, которая будет использована в дальнейшем (посмотреть на урок через призму перспективы своей деятельности) | |
| | Соразмерить выбранные приемы со своими возможностями, определите свои действия на уроке. | |
| | Упорядочить учебные задания в соответствии с принципом "от простого к сложному". | |
| | Продумать "изюминку" урока. | |
| 3 | <u>Подобрать учебные задания</u> для: | |
| | изучения нового материала, | |
| | воспроизведения материала, | |
| | способствующие осмыслению материала учеником | |
| | применения знаний в новой ситуации | |
| | творческий подход к новым знаниям. | |
| | подобрать литературу по теме. | |

| | | |
|---|--|--|
| 5 | Спланировать контроль за деятельностью учащихся на уроке | |
| 6 | Продумать оценку работы: | |
| | общую оценку работы класса | |
| | оценку знаний учеников | |
| 7 | Продумать используемое оборудование для урока | |
| | Продумать вид классной доски, чтобы весь новый материал остался на доске в виде опорного конспекта | |
| | Интерактивная доска, мультимедийные устройства, доступ в интернет и т.д. | |
| | специальные учебные средства (картинки, таблицы, стенды, энциклопедии, словари и т.д) | |
| 8 | Продумать задания на дом: | |
| | содержательную часть, рекомендации для его выполнения | |
| | творческое домашнее задание | |
| 4 | Как будет осуществлена смена видов деятельности учащихся. | |