

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8 ИМ.СИБИРЦЕВА А.Н.

СОГЛАСОВАНО:

Методист, куратор целевой  
программы наставничества в ОУ

М.Н. Кулиева

УТВЕРЖДЕНА

приказом директора  
МБОУ СОШ № 8 им.Сибирцева А.Н.  
от 1 сентября 2023 № Ш8-13- 357/3

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ  
ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**2023-2024 учебный год**

**Авторы программы:**

**Наставник:** Васенина Н.Л.,

заместитель директора по УВР

**Наставляемый:** Нафикова Г.Д.,

педагог-психолог

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	с.2
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Форма наставничества	
2. Содержание программы.....	с.7
Участники программы	
Мероприятия	
3. Планируемые результаты реализации программы.....	с.11
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
4. Список использованной литературы и источников.....	с.12
5. Приложения	

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность программы**

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБОУ СОШ № 8 имени Сибирцева А.Н. ежегодно увеличивается количество вновь прибывших учителей и молодых педагогов.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для успешности процесса профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Сегодня национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Согласно целевым показателям реализации регионального проекта «Современная школа» к концу 2022 года в 100% образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры должна быть внедрена система (целевая модель) наставничества педагогических работников. К концу 2024 года не менее 70% педагогических работников образовательных организаций системы общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества, что позволит решить проблему развития кадрового потенциала, непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников<sup>1</sup>.

В Программу развития МБОУ СОШ № 8 включен проект «Целевая модель наставничества» и направлен на включение молодых специалистов в профессиональную среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост педагога.

---

<sup>1</sup> Национальный проект «Образование», региональный портфель проектов

Кроме того, Указом Президента Российской Федерации в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника<sup>2</sup>, что повышает роль наставнической деятельности в образовательных организациях.

### **Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа**

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

---

<sup>2</sup> Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника" Официальный интернет-портал правовой информации

- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;

- приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

- Программой развития МБОУ СОШ № 8 имени Сибирцева А.Н.;

- приказом МБОУ СОШ № 8 от 19.04.2022 № Ш8-13-170/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 8 имени Сибирцева А.Н.».

Методологической основой программы является понимание наставничества как социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, систему смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; составной части методической работы образовательного учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Закономерности профессионального становления учителя в процессе профессиональной адаптации раскрываются в работах Аржакаевой Т.А., Вершловским С.Г., Гоноболиным Ф.Н., Щербаковым А.И. и другими. Особого внимания заслуживают исследования Аксаковой Т.А., Вершловского С.Г., Кондратьевой Г.В., Лушниковой И.Д., Поляковой Т.С., посвященные анализу начального периода деятельности молодого учителя, когда происходит его социально-профессиональное становление, Митина Л.М., Ходаков А.Н. в своих работах рассматривают ряд специфических взаимосвязанных аспектов адаптации начинающего учителя. В качестве самостоятельного предмета исследования профессиональная адаптация представлена в работах Антипенко В.А., Бызова В.М., Голянской Н.М., Касаткиной Н.Э., Кожарской В.И., Солодовой Г.Г., Рудневой Е.Л., Чурековой Т.М.

## **Цель и задачи программы**

Цель данной персонализированной программы: приобретение молодым педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

Задачи:

1. Изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого педагога, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника.
2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).
3. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого.
4. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

## **Принципы наставничества**

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

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

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества; - принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

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

- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

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

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

### **Форма наставничества**

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **Участники программы**

#### Наставник:

Васенина Наталья Леонидовна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель технологии.

Стаж педагогической деятельности – 31 год.

Ученая степень кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7. – методология и технология профессионального образования (педагогические науки) на основании решения №5 от 14.07.2022г.

Благодарность за участие во Вторых Международных Педагогических Чтениях «Улыбка моя, где ты?», Москва 2003 год.;

Благодарственное письмо за организацию участия детей в городском конкурсе рисунков на противопожарную тему, Сургут 2003 год.;

Сертификат на авторский элективный курс «Мир дизайна», 2006.

Благодарность за активное участие в городском конкурсе «Земля – наш общий дом, в котором мы живём» в рамках международной акции, 2007 год;

Благодарность администрации МУК № 1 за результативный вклад в развитие партнёрских отношений с образовательными учреждениями.

Благодарность ГОУ ВПО «Сургутский государственный университет ХМАО-Югры» за многолетнее плодотворное сотрудничество в организации педагогической практики студентов университета, 2009 год.

Благодарственное письмо Департамента образования администрации г. Сургута, МОУ ДО «ЦДТ» за профессиональное отношение и высокий уровень подготовки победителей XI городского фестиваля детского и юношеского творчества «Радуга детства».

С 2007 года Наталия Леонидовна возглавляет методическое объединение классных руководителей, представляет свой опыт на школьном и городском уровне в рамках семинаров, совещаний, методических консультаций (май 2008 год городская методическая консультация «Операциональная постановка целей и задач воспитания»). Личным примером она вдохновляет коллег на творческую эффективную деятельность в образовательном процессе.

Васенина Н.Л. награждена грамотами администрации МБОУ СОШ №8 имени сибирцева А.Н. за высокую результативность образовательного процесса, помощь в организации предпрофильной подготовки учащихся, успешную реализацию программ элективных курсов, умелое руководство классным коллективом, высокие результаты итоговой аттестации учащихся, работу с одарёнными детьми при подготовке к конференции «Шаг в будущее», инновационный подход в подготовке и участии в городском конкурсе «Педагог года 2008», 2003 – 2010 годы;

Наталья Леонидовна четко и грамотно определяет приоритеты образования и внедряет их на уроках технологии, экономики, ИЗО и в системе дополнительного образования МОУ СОШ №8 города Сургута с 2002 года.

В 2008 году накопленный педагогический опыт позволил Наталии Леонидовне достойно представить свою школу на городском конкурсе «Педагог года 2008», где она стала победителем в номинации «Менеджмент в образовании».

Сочетая методику преподавания предмета и профессиональное творчество, используя знания психолого-педагогических и возрастных особенностей детей, Наталия Леонидовна закрепила за собой авторитет талантливого учителя и востребованного классного руководителя, общаясь с детьми, она учит их достойно находить выход из сложных жизненных ситуаций, быть ответственными за самостоятельно принятое решение.

В плане инновационной деятельности школы по теме «Гуманно-личностный подход к детям в образовательном процессе», Наталия Леонидовна изучает антологию гуманной педагогики и интегрирует в практику её прогрессивные идеи. Повышать эффективность



педагогической деятельности ей позволяет использование интерактивных методов и приёмов обучения: метод проектов, элементы проблемного обучения, приёмы критического мышления.

Комплексный, системный подход в профессиональной, педагогической деятельности приносит свои результаты:

Педагогическое мастерство, творческие перспективные идеи, новаторские приёмы, формы, методы воспитания и обучения на уроках и внеурочной работе, обобщаются в выступлениях на педагогических советах («Дифференциация и индивидуализация на уроках трудового обучения», «О Вторых Международных Педагогических Чтениях «Улыбка моя, где ты?», «Работа с одарёнными детьми») и заседаниях методического объединения с обобщением опыта по теме «Организация проектной деятельности учащихся на уроках технологии в рамках компетентностного подхода».

В марте 2008 года в сборнике материалов международной научно-практической конференции «Инновации и качество образования» вышла статья Наталии Леонидовны «Условия эффективности применения метода проектов».

Наталия Леонидовна не останавливается на достигнутом, продолжает решать актуальные проблемы в образовании на уроках технологии, экономики, ИЗО. Она преданная своему делу учитель, её отличает корректность, интеллигентность, логика принятых решений, энтузиазм в достижении качественного результата своего труда.

#### Наставляемый:

Нафикова Гульшат Дамировна. Образование высшее, ГОУ ВПО «БГПУ им.Акмиллы» г.Уфа по квалификации «специальный психолог». Педагогический стаж 12 лет. Работает в коллективе школы с 2022 года.

Грамота участника муниципального конкурса «Педагог-психолог -2021»;

Благодарность главы г.Пыть-Ях за качественную организацию и обеспечение летней оздоровительной кампании 2020г.;

Благодарственное письмо МБОУ СОШ №1 за помощь в рамках организации летнего отдыха детей 2019г.;

Благодарственное письмо МБОУ СОШ№1 за профилактическую и консультативную работу с обучающимися и родителями 2019г.;

Благодарность МБОУ СОШ№1 за подготовку призеров открытого конкурса чтецов «Югра – заветный край России» 2019г.;

в 2020г. принимала участие в заочном этапе профессионального конкурса «Учитель будущего».

Благодарность МБОУ СОШ №8 имени Сибирцева А.Н. за ответственность и творческий подход к любой сложной задаче, любовь и преданность делу.

Гульшат Дамировна за время работы зарекомендовала себя ответственной, трудолюбивой, постоянно работающей над совершенствованием методики ведения урока, показала себя как подающий высокие надежды педагога-психолога.

Как молодой учитель она умело пользуется правом выбора методических путей и примеров решения образовательных и воспитательных задач. На своих коррекционных уроках Гульшат Дамировна применяет сбалансированное сочетание традиционных и новых методов обучения. На ее уроках рабочая атмосфера, доброжелательные отношения между детьми и учителям. Большое внимание уделяет стабилизации психоэмоционального состояния, повышению уверенности в себе, коррекции страхов и тревожности. На уроках применяет мультимедийные средства в обучении.

Гульшат Дамировна постоянно работает над повышением своего профессионального мастерства. Свой опыт работы представляла в рамках методической недели мастер – класс для педагогов по 4К компетенции «Методы и приемы формирования критического мышления». Мастер-класс для родителей с ОВЗ 5-х классов «Как мотивировать ребенка на учебу» в рамках реализации муниципального проекта «Родительская суббота».

Принимала участие:

- школьная конференция «Шаг в будущее» проект Арутюнян К. обучающейся 7в класса «Проблема зависимости в современном мире»;

- муниципальный конкурс знатоков психологии обучающихся 11а класса: Стрепятской С., Абасова Н., Тепляков Н.

Была руководителем проектных, исследовательских работ учащихся: 9б Халиуллова А., 9б, тема: «Что говорит почерк о человеке»; 11а Стрепятская С.С. тема: «Прокрастинация».

### Мероприятия программы

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный
1	Утверждение плана работы с молодыми специалистами, определение наставников для сопровождения молодых педагогов	Сентябрь	Кулиева М.Н., методист

2	<p>Консультации «Структура рабочей программы учителя»</p> <p>«Работа с электронным журналом»</p> <p>«Составление технологической карты урока» «Построение урока с учетом требований ФГОС»</p> <p>«Требования к планированию воспитательной работы с классом»</p>	Сентябрь	<p>Васенина Н.Л., заместитель директора по УВР Ключников П.И., заместитель директора по УВР</p> <p>Кулиева М.Н., методист</p> <p>Зайцева Ж.В., заместитель директора по ВВВР</p>
3	Участие молодых специалистов в городской Декаде молодых специалистов	Сентябрь	Кулиева М.Н., методист Руководители ШМО
4	Участие молодых специалистов и вновь прибывших в мероприятиях ГМО	В течение года	Кулиева М.Н., методист Руководители ШМО
5	Посещение уроков с целью оказания методической помощи	В течение года	<p>Васенина Н.Л., заместитель директора по УВР Ключников П.И., заместитель директора по УВР Забяка Н.И., заместитель директора по УВР. Зайцева Ж.В., заместитель директора по ВВВР Кулиева М.Н., методист Руководители ШМО</p>
6	Посещение молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами уроков и внеклассных мероприятий школы	В течение года	Педагоги-наставники
7	Посещение семинаров, консультаций, открытых уроков на муниципальном уровне согласно плану МАУ «Информационно-методический центр»	В течение года	Кулиева М.Н., методист

8	Содействие педагогам в участии в конкурсах профессионального мастерства	По плану работы лица	Васенина Н.Л., заместитель директора по УВР Ключников П.И., заместитель директора по УВР Забияка Н.И., заместитель директора по УВР. Зайцева Ж.В., заместитель директора по ВВВР Кулиева М.Н., методист Руководители ШМО
9	Методическая помощь в работе с одаренными учащимися (подготовка детей к олимпиадам, конкурсам, научнопрактическим конференциям)	По плану работы лица	Педагоги- наставники

*Мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника*

№ п/п	Индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого	Мероприятия по взаимодействию наставника и наставляемого	Сроки
В рамках реализации образовательных программ ФГОС			
1	Умение ставить цель и выбирать оптимальный путь ее достижения	Посещение коррекционно-развивающих занятий педагогов-психологов, мастер-классы	В течении года
2	Недостаточно опыта	Курсы повышения квалификации	В течении года
3	Нет опыта ведения уроков, проведения внеклассных мероприятий	Посещение коррекционно-развивающих занятий педагогов-психологов, мастер-классы	В течении года
4	Применение дифференцированного обучения на уроках.	Посещение коррекционно-развивающих занятий	В течении года

		педагогов-психологов, мастер-классы	
5	Оформление документации	Индивидуальные консультации	В течении года
В направлении проектной и исследовательской деятельности			
1	Теоретическое изучение исследовательской и проектной работы	В течение года	В течении года
2	Практическая работа	В течение года	В течении года
В рамках профессионального роста			
2	Участие в семинар, конференциях	По плану работы МО	В течении года

## **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### *Количественные:*

100% реализация запланированных мероприятий программы

Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы

Выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов лица за 2023-2024 учебный год

### *Качественные:*

Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)

Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной грамотности по итогам диагностических процедур)

Поступление запросов участников на продолжение совместной работы.

*Формы контроля:* анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности учителя по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов лицея.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ**

### *Нормативно-правовые документы*

Национальный проект «Образование»

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»

Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»

Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»

Приказ Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Основные термины программы

1. *Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
2. *Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
3. *Наставник*- участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
4. *Наставляемый* – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
5. *Куратор* – сотрудник Лицея, который отвечает за реализацию персонализированных программ.
6. *Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных на основе оценки профессиональных компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

### Приложение 2

#### Карта оценки результативности урока по ФГОС

(Калинина Е.А., к.п.н., доцент кафедры ФО [СарИПКиПРО](http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria) г.Саратов)  
<http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria>

1. Цели урока задаются с тенденцией передачи функции от учителя к ученику.	
2. Учитель систематически обучает детей осуществлять рефлексивное действие (оценивать свою готовность, обнаруживать незнание, находить причины затруднений и т.п.)	

3. Используются разнообразные формы, методы и приемы обучения, повышающие степень активности учащихся в учебном процессе.	
4. Учитель владеет технологией диалога, обучает учащихся ставить и адресовать вопросы.	
5. Учитель эффективно (адекватно цели урока) сочетает репродуктивную и проблемную формы обучения, учит детей работать по правилу и творчески.	
6. На уроке задаются задачи и четкие критерии самоконтроля и самооценки (происходит специальное формирование контрольно-оценочной деятельности у обучающихся).	
7. Учитель добивается осмысления учебного материала всеми учащимися, используя для этого специальные приемы.	
8. Учитель стремится оценивать реальное продвижение каждого ученика, поощряет и поддерживает минимальные успехи.	
9. Учитель специально планирует коммуникативные задачи урока.	
10. Учитель принимает и поощряет, выражаемую учеником, собственную позицию, иное мнение, обучает корректным формам их выражения.	
11. Стиль, тон отношений, задаваемый на уроке, создают атмосферу сотрудничества, сотворчества, психологического комфорта.	
12. На уроке осуществляется глубокое личностное воздействие «учитель – ученик» (через отношения, совместную деятельность и т.д.)	