

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №29**

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УВР

С.К. Лазар

«02» сентября 2022г.

**Подписано электронной подписью**

Сертификат:

009E00D14E18A6D55B3AF7577B69238481

Владелец:

Светлова Марина Борисовна

Действителен: 11.04.2022 с по 05.07.2023

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
2022-2023 учебный год**

**АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:**

**Куратор, ответственный за реализацию  
персонализированных программ наставничества:**

Клюшкина Александра Сергеевна, методист МБОУ СОШ  
№29

**Наставник:**

Галлямова Эльвира Каюмовна, учитель физической  
культуры высшей квалификационной категории

**Наставляемый:**

Хазранов Рустам Эзберович, учитель ОБЖ, молодой  
специалист третьего года работы

*г. Сургут, 2022*

## 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 №29 ежегодно увеличивается количество молодых педагогов. На 01 сентября 2022 года в школе работают 9 молодых специалистов со стажем педагогической деятельности от 1 до 3-х лет.

Не секрет, что выпускники вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель на практике, следует выделить такие наиболее часто встречающиеся, как эмоциональное напряжение, трудности в общении с учениками класса, родителями, с коллегами по работе, с администрацией. Начинающие учителя нуждаются в помощи при разработке урока (41,2%), внедрении новых технологий в преподавании своего предмета (64%), предупреждении конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса (62%), организации работы с родителями (76,6%)<sup>1</sup>.

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 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

---

<sup>1</sup> Ширшова И. А. АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ  
Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского

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>2</sup>.

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>3</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

---

<sup>2</sup> Национальный проект «Образование», региональный портфель проектов

<sup>3</sup> Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника" Официальный интернет-портал правовой информации

руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

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

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., Гоновыми 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:

Галлямова Эльвира Каюмовна – учитель высшей квалификационной категории, обеспечивающий качественный процесс обучения и воспитания. Результаты работы Эльвиры Каюмовны показали эффективность её системного подхода к профессиональной деятельности. Мониторинг внутренней оценки качества образования и качества подготовки учащихся показывает стабильно высокие результаты: 2017-2018 учебный год – 88%, 2018-2019 учебный год – 89%, 2019–2020 учебный год – 93%, 2020-2021 учебный год – 93% качества при 100% успеваемости.

Эльвира Каюмовна систематически представляла педагогический опыт на различных уровнях: на заседаниях педагогических советов, постоянно действующего семинара «Новые подходы к обучению в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом». Активно принимает участие в работе творческих групп по разработке основной образовательной программы развития МБОУ СОШ № 29 по обеспечению реализации ФГОС ООО. Входила в состав творческих групп по обеспечению реализации Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования, по разработке основной образовательной программы, по разработке программы развития МБОУ СОШ №29 «Качественное образование – залог успешного развития личности», программы «Театр + школа», «Компетентные родители». Активно участвовала в реализации школьных проектов «Спортивный клуб имени Юрия Солдатова», муниципальных проектов «Сладкое письмо солдату», «Внедрение воспитательной компоненты в учебно–воспитательный процесс».

В 2019 году входила в состав рабочей группы по подготовке участника муниципального конкурса педагогического мастерства «Педагогическая надежда».

Использование различных методик и педагогических технологий позволило добиться Галлямовой Э.К. активного участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах различного уровня: «Городской смотр строя и песни» (диплом 1 степени, 2014г., диплом 3 степени, 2015 г., диплом 2 степени, 2016 г., диплом 1 степени, 2018 г., 2 место – 2020, 2 место – 2021г., 3 место - 2022г.), фестиваль ВФСК «ГТО» среди обучающихся ОО г. Сургута (дипломы 1,2,3 степени), «Слёт школьных спортивных клубов» (дипломы 1, 3 степени), международный «Инфоурок» (дипломы 1, 2 степени), Всероссийский «Мир Олимпиад» (дипломы 1, 2 степени). Эльвира

Каюмовна ежегодно является руководителем обучающихся 9 классов для защиты итогового индивидуального проекта в рамках допуска к государственной итоговой аттестации обучающихся.

В качестве эксперта Эльвира Каюмовна была в составе комиссии IV, V, VI межшкольной научно-практической конференции молодых исследователей «Мы–дети XXI века», была экспертом II и III межшкольной научно-практической конференции педагогов «Эффективные методы и формы обучения в условиях ФГОС: состояние, проблемы, перспективы». С 2014 года – член жюри школьного этапа всероссийской олимпиады школьников.

Галлямова Эльвира Каюмовна возглавляет спортивно-массовый сектор первичной профсоюзной организации работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №29, активно принимает участие в межшкольных соревнованиях в рамках городской спартакиады профсоюзов работников образования. С 2014 года руководитель методического объединения учителей физической культуры, плавания, ОБЖ и технологии, руководитель спортивного клуба имени Ю. Солдатова, куратор ВФСК «ГТО».

#### Наставляемый:

Хазранов Рустам Эзберович, учитель ОБЖ. Образование высшее, БУ ВО ХМАО-Югры «Сургутский государственный педагогический университет». Педагогический стаж 2 года. Молодой и амбициозный учитель. За два учебных года работы в школе показал себя как ответственный педагог, готовый к сотрудничеству и профессиональному развитию. В 2020-2021 учебном году Рустам Эзберович посетил открытые мероприятия наставников, принял участие в школе тьютеров для молодых специалистов, в мероприятии «Управленческий старт ап»-практико-ориентированный семинар (планирование и принятие управленческих решений, делопроизводство, подходы к формированию учебных планов и организация работы). Имеет диплом участника межшкольной конференции «Юность науки» (ученица Тимофеева Мария) в номинации «Я-исследователь». Участвовал в Проекте «Школа тьютеров» на тему «Юный стрелок». Подготовил призёра соревнований по пулевой стрельбе, посвященных 77 годовщине победы в первенстве города (имеет благодарственное письмо за подготовку), Важное место в работе молодого педагога занимает и руководство проектной деятельностью обучающихся. Так, с 2020-2022 гг. под руководством Рустама Эзберовича обучающимися на уровнях ООО и СОО были успешно защищены 7 индивидуальных проектов.



## Мероприятия программы

### *Мероприятия для наставляемого педагога в рамках городской Декады молодых специалистов*

Практикум «Портфолио учителя» (создание и ведение сайта) Клешина Марина Александровна.  
«Сопровождение учащихся при работе над итоговым индивидуальным проектом в рамках  
ФГОС ООО и СОО», мастер-класс Максимовой Н.И.  
«Составление технологической карты по ФГОС», оргдеятельностный семинар Вакиловой Г.Р.  
«Алгоритм проведения общешкольного события», мастер-класс Кочетовского М.В.

### *Мероприятия для наставляемого педагога в рамках школьного плана работы с молодыми специалистами*

| № п/п | Содержание деятельности  | Срок           | Ответственный   |
|-------|--|----------------|---|
| 1     | Утверждение плана работы с молодыми специалистами, определение наставников для сопровождения молодых педагогов   | Сентябрь       | заместители директора по УВР  |
| 2     | Консультации<br>«Структура рабочей программы учителя»<br><br>«Работа с электронным журналом»<br><br>«Составление технологической карты урока»<br>«Построение урока с учетом требований ФГОС» | Сентябрь       | Галлямова Э.К., наставник<br>Клюшкина А.С., методист, куратор<br>Лазар С.К., заместитель директора по УВР<br><br>Галлямова Э.К., наставник<br>Клюшкина А.С., методист,<br>куратор<br>Лазар С.К., заместитель директора по УВР |
| 3     | Участие молодых специалистов школы в городской Декаде молодых специалистов   | Сентябрь       | Клюшкина А.С., методист<br>Лазар С.К., заместитель директора по УВР   |
| 4     | Участие молодых специалистов в мероприятиях ГМО молодых специалистов   | В течение года | Клюшкина А.С., методист,<br>куратор<br>Лазар С.К., заместитель директора по УВР   |
|       | Посещение уроков молодых специалистов с целью  |                | Клюшкина А.С., методист   |

|   |  |                      |   |
|---|--|----------------------|---|
| 5 | оказания методической помощи   | В течение года       | Лазар С.К., заместитель директора по УВР<br>Педагоги-наставники     |
| 6 | Посещение молодыми специалистами уроков и внеклассных мероприятий педагогов школы  | В течение года       | Педагоги-наставники   |
| 7 | Посещение молодыми специалистами семинаров, консультаций, открытых уроков на муниципальном уровне согласно плану МАУ «Информационно-методический центр»  | В течение года       | Клюшкина А.С., методист<br>Лазар С.К., заместитель директора по УВР |
| 8 | Методическая помощь молодым специалистам в их работе с одаренными учащимися (подготовка детей к олимпиадам, конкурсам, научно-практическим 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 ООО и СОО |  |   |                           |
| 1   | «Составление технологической карты урока»<br>«Построение урока с учетом требований ФГОС»                                   | Совместное составление технологической карты урока с учётом требований ФГОС                                 | В течение года            |
| 2   | Овладение приемами технологии критического мышления при преподавании ОБЖ   | Изучение методической литературы<br>Посещение уроков наставника<br>Анализ и самоанализ уроков наставляемого | В течение года            |
| 3   | Составление рабочей программы по ОБЖ   | Консультация  | Сентябрь 2022 года        |
| В направлении проектной и исследовательской деятельности    |  |   |                           |
| 1   | Особенности сопровождения учащихся 9-х классов по подготовке итоговых индивидуальных проектов с учетом требований ФГОС СОО | Тьюторство  | В течение года            |
| В рамках профессионального роста                            |  |   |                           |
| 1   | Аттестация   | Подготовка и экспертиза материалов  | Сентябрь-ноябрь 2022 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 школы за 2022-2023 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;

Успешное прохождение процедуры аттестации.

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 школы.

## **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.)                               |  |

### Приложение 3

#### Экспертный лист оценки итогового индивидуального проекта

Ф.И. учащегося:

Руководитель проекта:

#### *Оценка сформированности познавательных учебных действий*

в ходе работы над проектом обучающийся продемонстрировал умения: поставить проблему и выбрать адекватные способы её решения на базовом (выше базового, ниже базового) уровне; поиска и обработки информации на базовом (выше базового, ниже базового) уровне; формулировать выводы на базовом (выше базового, ниже базового) уровне.

#### *Оценка сформированности предметных знаний и способов действий*

обучающийся продемонстрировал умение раскрыть содержание работы, грамотно и обоснованно в соответствии с рассматриваемой проблемой/темой использовать имеющиеся знания и способы действий на базовом (выше базового, ниже базового) уровне.

*Оценка сформированности регулятивных действий*

в ходе работы над проектом обучающийся продемонстрировал умения: самостоятельно планировать и управлять своей познавательной деятельностью во времени на базовом (выше базового, ниже базового) уровне; использовать ресурсные возможности для достижения целей на базовом (выше базового, ниже базового) уровне; осуществлять выбор конструктивных стратегий в трудных ситуациях на базовом (выше базового, ниже базового) уровне.

Общий вывод по итогам работы обучающегося над итоговым индивидуальным проектом:

Рекомендации:

Дата:

Подпись руководителя проекта: