

Кейс наставника

(программа сопровождения молодого педагога)

**Наставник: Яковенко Оксана Валериевна,
учитель начальных классов**
**Наставляемый: Зенкова Ксения Андреевна,
учитель начальных классов**

Оглавление.

1. Пояснительная записка.
2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария:
 - 2.1. Формы и методы работы с молодым специалистом.
 - 2.2. Интерактивные методы и формы работы.
 - 2.3. Предполагаемые результаты наставничества.
3. Индивидуальный план развития молодого педагога.
4. Приложения.

1. Пояснительная записка.

Нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт полностью компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Так что профессиональная адаптация молодого педагога напрямую зависит от уровня профессионального мастерства, знаний и опыта наставника.

К.Д. Ушинский

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики, так как современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации поставленных задач образования, соответствующий профессиональному стандарту педагога.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: молодого специалиста, наставника и образовательного учреждения.

Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Образовательное учреждение, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Ни для кого не секрет, что начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного

руководителя. Приступая к работе у молодого педагога сразу возникает ряд трудностей: в каждом учебном заведении существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота, а они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги.

В начале своей профессиональной деятельности молодому преподавателю трудно логично выстроить последовательность этапов урока, методически верно объяснить материал, выстроить отношения взаимопонимания с детьми, родителями и коллегами. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная помощь. Поэтому наставничество было всегда важным этапом в становлении молодого педагога и остается таковым и сегодня.

Составленная мною программа тесно связана с действующими документами школы: локальными нормативными актами, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы школы, планом социально-психологической службы.

Я стараюсь создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать росту его профессионализма, формированию индивидуального стиля его деятельности.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: 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.

1. Содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала молодого педагога путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории.
2. Выявить образовательные дефициты молодого педагога на основе проведения разностороннего мониторинга.
3. Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
4. Помочь адаптироваться молодому специалисту в новой образовательной среде.

5. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
6. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности.
7. Проследить динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.
8. Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего педагога.
9. Содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.

Период вхождения молодого педагога в профессию особо напряжённый, очень важен для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или уйдёт в другую сферу деятельности. Как педагог-наставник, стараюсь, чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений».

2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария

2.1. Формы и методы работы с молодым специалистом.

Система наставничества, на мой взгляд, помогает профессиональному становлению молодого специалиста в педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживанию педагогических контактов, способствует быстрой и эффективной передаче социального и профессионального опыта. Основными направлениями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в профессиональной деятельности. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности. Свою работу строю в формате развития у молодого специалиста познавательного интереса к профессии.

Свое взаимодействие с молодым специалистом стараюсь выстраивать конструктивным образом. Этот постоянный межличностный диалог не должен быть поучающим или только демонстрирующим свой собственный опыт. Процесс наставнической поддержки стараюсь строить нестандартно и творчески, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

В своей работе с молодым педагогом применяю разные формы и методы работы.

1. Консультирование:

- методические консультации;
- сбор и анализ педагогической информации;
- анкетирование, тестирование;
- беседы, ответы на вопросы;
- обзор педагогической литературы;
- анализ ситуаций;

2. Активные методы:

- взаимопосещения уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий;
- семинары и конференции;
- практические занятия
- совместное участие в различных мероприятиях;
- творческие мастерские,
- повышение квалификации (прохождение курсов профессиональной подготовки и переподготовки, посещение мастер-классов, участие в вебинарах, конкурсах).

В ходе работы в качестве педагога-наставника я не только делюсь собственным опытом с более молодой коллегой, но также учусь у них, расширяю свой арсенал навыков и умений, осваиваю современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

2. 2. Интерактивные методы и формы работы наставнической пары.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

В своей работе использую коучинг технологию или развивающее консультирование. Эта активная форма обучения направлена на личностную поддержку профессиональной деятельности молодого специалиста, интерактивное общение. Педагог не получает советов, рекомендаций и критики, а в ходе дискуссий отвечает на вопросы, и сам находит резервы и

пути для решения своих проблем. В процессе такой работы очень важно выстроить равноправные отношения, являясь в первую очередь партнером.

Коучинг в контексте работы «наставник - молодой педагог» представляет собой инновационный инструмент способствующий повышению мотивации и вовлеченности, эффективных коммуникаций, где я организую процесс поиска молодым специалистом лучших решений своих задач и воплощения их в жизнь, стимулирует и побуждает к повышению уровня личностного развития.

Особое внимание при проведении коучинга уделяю определению частных целей (промежуточных результатов) и составлению плана их достижения. Вместе с молодым специалистом осуществляю постоянный мониторинг процесса достижения промежуточных целей и оценку достигнутого, которая проводится после каждого этапа. На этой стадии нужно найти для себя ответы на следующие ключевые вопросы: «Достигнуты ли поставленные цели?», «Какие изменения были внесены в планы и почему?», «Чему научил данный опыт?», «Что я сделаю теперь по-другому?» и т.д.

В результате молодой педагог рассматривает свои ошибки и неудачи не как проигрыш или провал, а как ценный опыт, который позволит более эффективно продвигаться вперед.

Очень важно, что при такой технологии я делаю акцент на способности обучаемого учиться самому, действовать творчески, ставить цели и создавать стратегии их достижения. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом.

В рамках деятельности школы эта технология предстает в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий с молодым педагогом, консультаций руководителя школы молодого педагога, наставника.

Коучинг технология приобретает всё большую популярность.

В работе педагога приходится решать десятки разных задач, при этом очень важно не упустить ничего важного.

Чек-лист – технология, которая поможет решить эту проблему.

В свою очередь, если перед молодым педагогом стоит сложная задача, то список поможет разбить этот процесс на множества небольших этапов. Здесь тоже приходится все этапы зафиксировать. Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, тоже используют чек-листы.

Основные задачи чек-листов следующие:

1. Фиксация пунктов, обязательных для выполнения.
2. Фиксация ответственности – за тот или иной пункт (например, учащиеся, дежурные, Санпост и т.д.)
3. Удобный контроль за выполнением обязанностей.

Каждый день учителю приходится выполнять ряд однотипных задач, а для такого постоянного процесса создаем оптимальный перечень шагов. Чек-лист

это список подсказок, список действий, реестр действий. Чек-лист удобен, потому что может масштабироваться и меняться, его можно исправить и дополнить (либо, наоборот, сократить).

Как только что-то из перечня завершается, напротив соответствующего пункта ставится галочка. Основная цель – воплотить все или хотя бы большинство пунктов. При этом использовать подобный лист можно многократно при повторяющихся процессах. Когда план действий готов, можно сосредоточиться на другом.

Чек –лист, как технология, помогает экономить время, избежать нервозности, увеличить качество работы, снижают необходимость в контроле. Наставник может отследить ход работы и корректировать процесс на любом этапе. Четкий алгоритм облегчает проверку задач.

Чек-лист — это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует. Так мы понимаем, сколько сделано и сколько осталось. Это придает силы для новых достижений.

Мы используем чек-листы как список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена, работает по принципу «прочитай — сделай». Очень хорошо использовать вариант чек- листа «прочитай — соотнеси с собой».

В работе используем технология сотрудничества – учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи напарника. Технологии сотрудничества реализуют демократизм, равенство, партнерство в субъектных отношениях педагога-наставника и молодого педагога. Наставническая пара совместно вырабатывают цели, содержание занятия, дают оценки, находясь в состоянии сотрудничества, сотворчества.

Работа учителя требует огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты, требует выдержки и самообладания. Квик-настройка – это настрой педагога на успешную работу.

2.3. Предполагаемые результаты наставничества

Результативность участников процесса

авничествово			
Наставник		Молодой специалист	Руководитель ОО
Развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный		Получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный	Повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его

уровень в процессе взаимообучения	уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником	сплоченность, следование общим целям и интересам школы, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.
--------------------------------------	--	---

I этап – проектировочный			
Направления работы	Формы работы	Сроки	Прогнозируемый результат
1.Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, диагностика пробелов в теоретических знаниях 2.Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон развития	Анкетирование, собеседование	Сентябрь	Выявление проблем, выработка рекомендаций по организации деятельности, Составление индивидуального плана развития молодого педагога.
II этап – адаптационный			
1.Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, план работы школы на 2023-2024 уч. год, документы строгой отчетности) 2. Практическое занятие «Ведение школьной документации»	Изучение документации, консультирование.	Сентябрь-октябрь	Успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности.

<p>(классный журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)»</p> <p>3.Изучение ФГОС НОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования, знакомство с УМК</p> <p>4. Практикум «Оказание помощи в разработке поурочных планов».</p> <p>5. Практикум «Организация работы с родителями. Тематика родительских собраний».</p> <p>6. Совместная разработка программ внеурочной деятельности, плана воспитательной работы.</p>			
--	--	--	--

III этап – основной (реализация наставничества)

<p>1. Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий анализ.</p> <p>2.Практикум «Типы, виды, формы урока. Подготовка и проведение уроков в соответствии с требованиями ФГОС».</p> <p>3.Изучение методической литературы по образовательным предметам.</p>	<p>Методическое консультирование, взаимопосещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий с последующим анализом.</p> <p>Изучение педагогической литературы, собеседование, индивидуальное консультирование.</p>	<p>октябрь-апрель</p>	<p>Повышения уровня профессиональной компетентности педагога.</p> <p>Составление плана работы по теме самообразования.</p> <p>Составление технологических карт уроков и поурочных планов по предметам</p> <p>На основе полученных данных вносятся коррективы в индивидуальный</p>
---	--	-----------------------	---

<p>4.Занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»</p> <p>5 Практикум «Способы контроля учебных успехов учащихся. Виды диагностики результатов обученности».</p> <p>6. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</p> <p>7.Тренинг: «Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций»</p> <p>8.Освоение инновационных тенденций в педагогике.</p> <p>9.Изучение методики организации проектной и исследовательской деятельности учеников.</p>			<p>план развития молодого педагога.</p>
IV этап – контрольно-оценочный			
<p>Анализ уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей самостоятельно.</p>	<p>Результаты работы молодого педагога, анкетирование, анализ, рефлексия.</p>	<p>май</p>	<p>Уверенный, компетентный, заинтересованный, педагог с выстроенной индивидуальной траекторией профессионального развития.</p>

Приложение 1.

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, индивидуальные беседы с родителями;

- Проведение родительского собрания;
- Разработка документации;
- Другое _____

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

- подбирать оптимальные методы и приёмы для проведения урока _____
- подбирать для детей задания, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____
- мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности _____
- создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности _____
- Другое _____

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

- самообразование;
- курсы повышения квалификации, в том числе дистанционно
- мастер-класс;
- творческие площадки;
- индивидуальная помощь со стороны наставника;
- Другое _____

Спасибо за сотрудничество!

Приложение 2

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

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

	Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставником, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно Вы следовали рекомендациям педагога-наставника?	
3	Какой из аспектов адаптации является для Вас наиболее важным? 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	
4	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
	- самостоятельное изучение материалов	
	- сочетание самостоятельного изучения молодым педагогом материалов и парной работы с наставником;	
	- материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
	- личные консультации в заранее определенное время;	
	- личные консультации по мере возникновения необходимости;	
	- поэтапный совместный разбор практических заданий	

5	- Каков на данный момент, на Ваш взгляд, Ваш уровень профессионализма?	
---	--	--

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Приложение 3

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (итоговая)

Молодой педагог: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка; 2 –

средний уровень развития навыка; 1 –

развитие навыка не проявляется.

Запишите вывод в конце карты.

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

Организаторские и коммуникативные навыки		1	2	3
1	Умеет организовывать собственную деятельность			
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.			
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.			
6	Умеет вести вербальный и невербальный обмен информацией			
7	Умеет идентифицировать себя с собеседником, понимать как он сам воспринимается партнером по общению.			
8	Умеет выработать тактику, стратегию и технику взаимодействия с детьми и родителями			

Аналитические навыки		1	2	3
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 _____

Приложение 4

Анкета для участников формы наставничества «педагог-педагог» Анкета для 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. Полезность программы для профессионального роста педагога-наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущения понимания от молодого специалиста в реализации программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество передачи Вами необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вами необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

Приложение 5

Типы уроков по ФГОС

Разработчики новых образовательных стандартов предлагают выделять четыре основных типа уроков в зависимости от поставленных целей:

Тип №1. Урок открытия новых знаний, обретения новых умений и навыков

Цели:

Деятельностная: научить детей новым способам нахождения знания, ввести новые понятия, термины.

Содержательная: сформировать систему новых понятий, расширить знания учеников за счет включения новых определений, терминов, описаний.

Структура урока обретения новых знаний

- Мотивационный этап.
- Этап актуализации знаний по предложенной теме и осуществление первого пробного действия
- Выявление затруднения: в чем сложность нового материала, что именно создает проблему, поиск противоречия
- Разработка проекта, плана по выходу из создавшегося затруднения, рассмотрения множества вариантов, поиск оптимального решения.
- Реализация выбранного плана по разрешению затруднения. Это главный этап урока, на котором и происходит "открытие" нового знания.
- Первичное закрепление нового знания.
- Самостоятельная работа и проверка по эталону.
- Включение в систему знаний и умений.
- Рефлексия, включающая в себя и рефлекссию учебной деятельности, и самоанализ, и рефлекссию чувств и эмоций.

Тип №2. Урок рефлексии Цели:

Деятельностная: формировать у учеников способность к рефлексии коррекционно-контрольного типа, научить детей находить причину своих затруднений, самостоятельно строить алгоритм действий по устранению затруднений, научить самоанализу действий и способам нахождения разрешения конфликта.

Содержательная: закрепить усвоенные знания, понятия, способы действия и скорректировать при необходимости.

Структура урока-рефлексии по ФГОС

- Мотивационный этап.
- Актуализация знаний и осуществление первичного действия.
- Выявление индивидуальных затруднений в реализации нового знания и умения.
- Построение плана по разрешению возникших затруднений (поиск способов разрешения проблемы, выбор оптимальных действий, планирование работы, выработка стратегии).

- Реализация на практике выбранного плана, стратегии по разрешению проблемы.
- Обобщение выявленных затруднений.
- Осуществление самостоятельной работы и самопроверки по эталонному образцу.
- Включение в систему знаний и умений.
- Осуществление рефлексии.

В структуре урока рефлексии четвертый и пятый этап может повторяться в зависимости от сложности выявленных затруднений и их обилия.

Тип №3. Урок систематизации знаний (общеметодологической направленности) Цели:

Деятельностная: научить детей структуризации полученного знания, развивать умение перехода от частного к общему и наоборот, научить видеть каждое новое знание, повторить изученный способ действий в рамках всей изучаемой темы.

Содержательная: научить обобщению, развивать умение строить теоретические предположения о дальнейшем развитии темы, научить видению нового знания в структуре общего курса, его связь с уже приобретенным опытом и его значение для последующего обучения.

Структура урока систематизации знаний

- Самоопределение.
- Актуализация знаний и фиксирование затруднений.
- Постановка учебной задачи, целей урока.
- Составление плана, стратегии по разрешению затруднения.
- Реализация выбранного проекта.
- Этап самостоятельной работы с проверкой по эталону.
- Этап рефлексии деятельности.

Тип №4. Урок развивающего контроля

Цели:

Деятельностная: научить детей способам самоконтроля и взаимоконтроля, формировать способности, позволяющие осуществлять контроль.

Содержательная: проверка знания, умений, приобретенных навыков и самопроверка учеников.

Структура урока развивающего контроля

- Мотивационный этап.
- Актуализация знаний и осуществление пробного действия.
- Фиксирование локальных затруднений.
- Создание плана по решению проблемы.
- Реализация на практике выбранного плана.
- Обобщение видов затруднений.
- Осуществление самостоятельной работы и самопроверки с использованием эталонного образца.
- Решение задач творческого уровня.
- Рефлексия деятельности.

Виды уроков для каждого типа урока по ФГОС

№	Тип урока по ФГОС	Виды уроков
1.	Урок открытия нового знания	Лекция, путешествие, инсценировка, экспедиция, проблемный урок, экскурсия, беседа, конференция, мультимедиа-урок, игра, уроки смешанного типа.
2.	Урок рефлексии	Сочинение, практикум, диалог, ролевая игра, деловая игра, комбинированный урок.
3.	Урок общеметодологической направленности	Конкурс, конференция, экскурсия, консультация, урок-игра, диспут, обсуждение, обзорная лекция, беседа, урок-суд, урокоткровение, урок-совершенствование.
4.	Урок развивающего контроля	Письменные работы, устные опросы, викторина, смотр знаний, творческий отчет, защита проектов, рефератов, тестирование, конкурсы.

Приложение 6

Методические рекомендации молодому педагогу

«Как наладить дисциплину в классе»

По статистике почти 50% новых учителей говорят, что они слабо подготовлены к плохому поведению в классе или вообще не знают, как себя вести. Из-за недостатка знаний учителя сталкиваются с огромной проблемой: огромное количество времени тратится попусту из-за нарушения дисциплины в классе. Шумные ученики, недостаточно опыта, , постоянное нарушение дисциплины — всё это напрямую влияет на уровень успеваемости. Педагог- наставник может поделиться своими идеями, как сделать работу с классом более эффективной. Все эти советы имеют научное обоснование и реально работают.

1. Приветствуйте детей у двери.

Исследование подтвердило, что акое приветствие даёт позитивный заряд на весь день, а также повышает уровень академической активности на 20%, снижает уровень недопустимого поведения учеников на 9% и добавляет примерно час включённого обучения за день. Всё это, согласитесь, довольно ощутимо.

2. Работайте над отношениями с детьми.

Налаживать отношения , поддерживать их, развивать, мириться после ссор и конфликтов.

Такая стратегия работы «чем лучше взаимопонимание между учеником и учителем, тем больше доброжелательности мы можем использовать, когда ситуация накаляется» может ощутимо сократить сбои в обучении на 75%. Важно регулярное желание сосредоточиться не на проблемах, а на их решении.

3. Подсказывайте ученикам, как себя вести.

Подсказки могут быть устными или визуальными, например можно просто подать сигнал рукой. Хорошо подходят и звуковые методы: звонить в тот же колокольчик, чтобы ученики обратили на учителя внимание. Внезапный звон колокольчика, прерывающий тишину, привлекает внимание, ученики чувствуют эффект новизны. Эту стратегия считается весьма действенной, когда нужно успокоить шумный класс.

4. Возьмите рассадку в классе в свои руки.

Если ученики садятся в классе так, как хотят сами, вероятность, что дисциплина будет нарушена, в три раза выше, чем если бы это сделал учитель. Нужно найти и интересную альтернативу принудительному рассаживанию.

5. Педагог уверен в себе.

Ни в коем случае не показывать свои слабые стороны: неуверенность, страх перед аудиторией, отсутствие готовых решений возникающих проблем и их поиск «на месте». Выработать собственную линию поведения, придерживаться её в любых ситуациях, даже критических.

Приложение 6

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.	
4	Как будет осуществлена смена видов деятельности учащихся.	

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	