Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Белоярская средняя общеобразовательная школа №1»

Рассмотрено Утверждаю

На педагогическом совете Директор

Протокол №1 от МАОУ «Белоярская СОШ №1»

 Балеевских Е.А.

 Приказ № 159-од

 От 30.08.2021

ПРОГРАММА

Реализации целевой модели наставничества в

Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении

«Белоярская средняя общеобразовательная школа №1»

«СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГА»

Форма «учитель-учитель»



Составитель:

Ульянова Т.А.,

заместитель директора по УВР

2021г.

Люди учатся, когда они учат.

Сенека

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования

навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное

взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы

наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами

ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий,

направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в

конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с

наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и

профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и

компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином

«обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в

достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и

компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и

поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее

социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых

для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов,

обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и

организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические

состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе,

таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения,

паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить

доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение,

издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны

других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга –

кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции

самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся

определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает

эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными

ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и

развивает эндаумент, организует стажировки и т.д).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной

образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие

субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и

совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере

образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований.

В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от

благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда

передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода,

который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на

инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование

учителей и обучающихся.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Программа реализации целевой модели наставничества в Муниципальном

автономном общеобразовательном учреждении «Белоярская средняя общеобразовательная школа No1» (далее – программа) разработана с целью

достижения результатов, определенных Национальным проектом «Образование»

(«Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель

будущего» и «Молодые профессионалы»), с учетом Методических рекомендаций по

внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, утвержденных

распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г.

No Р-145.

1.1. Нормативные основы целевой модели наставничества

* Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20

ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г.

N 1559- 1;

* Конституция Российской Федерации.
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в
* Российской Федерации";
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на
* заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам
* молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.);
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на
* период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской
* Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р;
* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года
* (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая
* 2015 г. N996-р);
* Гражданский кодекс Российской Федерации;
* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной
* деятельности и благотворительных организациях";
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях";
* Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих
* организациях";
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации No Р-145 от 25
* декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества
* обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность
* по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам
* среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших
* практик обмена опытом между обучающимися».

**Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

**Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

**Задачи:**

1)Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций гимназии и с целью закрепления их в образовательной организации.

2)Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3)Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4)Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт Дневника. ру.

5)Оценить результаты программы и ее эффективность.

**Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2021 г., срок окончания 1.09 2022 года.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2021 – 2022 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуации в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Основные участники программы и их функции**

Махаева Н.В.(учитель начальных классов, наставник)- Иванова А.В.(учитель начальных классов, наставляемый);

Першина Л.Н.(учитель начальных классов, наставник)- Пастухова М.А (учитель начальных классов, наставляемый);

Циранова Т.И. (учитель начальных классов, наставник)- Яцюк Е.О. (учитель начальных классов, наставляемый);

Валякина О.Г.(учитель химии,ОПД, наставник)- Шумакова Н.С. (учитель биологии, ОПД, наставляемый);

Пенягина Л.А.(учитель биологии, наставник)- Бабенкова Е.Ю. (учитель биологии, наставляемый);

Пермикина С.Л. (учитель истории и обществознания, наставник)- Овчинников Д.П (учитель истории и обществознания, наставляемый), Чупина А.К. (учитель истории и обществознания, наставляемый)

Крамаренко Н.Г. (педагог –библиотекарь, классный руководитель)- Щербина Е.В.(социальный педагог, классный руководитель, наставляемый), Шалапская Н.А. (учитель музыки, классный руководитель)

Седухина Т.В.- (учитель начальных классов, наставник)- Ахтяшеву Э.Ф(учитель физической культуры, наставляемый)

Морозова Т.В. (учитель иностранного языка, наставник)- Асатрян А.В. (учитель иностранного языка, наставляемый); Вихарева В.В. (учитель иностранного языка, наставляемый);

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

● Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

● Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Механизм управления программой**

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Вариант перспективного плана работы наставника и наставляемого

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Срок | Что проводится | Выход |
| Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности.Ознакомление с основными требованиями к школьной документации. Методическая папка молодого специалиста.Определение темы самообразованияИзучение программ, методических записок, пособий. Составление тематического планирования.Собеседование. | Характеристика на основе наблюдений, анкетСоздание методической папки |
| Октябрь | Адаптация в педагогическом коллективе. Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятийСовременный урок и его анализ. Беседа, взаимопосещение уроков. | Пополнение методической папки |
| Ноябрь | Консультация : Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Собеседование по итогам четверти:Проверка выполнения программы. Составление аналитических справок. | Диагностика учебных достижений учеников молодого учителя |
| Декабрь | Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий | Анализы уроков, внеурочных мероприятий |
| Январь | Изучение отзывов детей и их родителейБеседа, консультация: Организация индивидуальной работы с учащимися. |  |
| Февраль | Изучение качества знаний, умений и навыков учащихся молодого специалиста в процессе ВШК |  |
| Март | Участие молодого учителя в анализе уроков, анализе тематических выставок учителей школы |  |
| Апрель | Взаимопосещение уроков. Проведение бинарных уроков.. | Разработки нестандартных уроков |
| Май | Бенефис молодого учителя. Методические выставки.Фестиваль-представление работы  | Выставки  |

**Занятия с молодым специалистом:**

Учебный план – Рабочая программа учителя – тематическое планирование.

Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)

Методические требования к современному уроку.

Соответствие методов обучения формам организации урока.

Соблюдение на уроке санитарно-гигиенических требований к обучению школьников.

Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.

Школьная документация.

Организация индивидуальных занятий с высокомотивированными на учёбу обучающимися.

Организация индивидуальных занятий с низкомотивированными на учёбу обучающимися.

Школьное образовательное пространство. Вхождение в него и участие в его расширении.

**Критериями оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником можно считать:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Показатели | Владеют в достаточной степени | Скорее владеют | Затруд-няются ответить | Не владеют |
| 1. Теоретическая готовность к практике преподавания |
| 1 | Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине |  |  |  |  |
| 2 | Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки |  |  |  |  |
| 3 | Свободное владение материалом урока |  |  |  |  |
| 2. Методическая готовность к практике преподавания |
| 1 | Умение самостоятельно составлять конспект урока |  |  |  |  |
| 2 | Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме |  |  |  |  |
| 3 | Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос) |  |  |  |  |
| 4 | Умение объективно оценивать ответ учащегося |  |  |  |  |
| 5 | Умение применять разнообразные методы изложения нового материала |  |  |  |  |
| 6 | Умение использовать технологии активного обучения |  |  |  |  |
| 7 | Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока |  |  |  |  |
| 8 | Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке |  |  |  |  |
| 9 | Умение стимулировать учащихся у выполнению домашнего задания |  |  |  |  |
| 3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности |
| 1 | Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность |  |  |  |  |
| 2 | Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке |  |  |  |  |
| 3 | Владение вербальными и невербальными средствами общения |  |  |  |  |
| 4 | Наличие чувства уверенности в себе |  |  |  |  |
| 8 | Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса |  |  |  |  |
| 9 | Владение проектировочными и конструктивными умениями |  |  |  |  |
| 3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя |
| 1 | Уровень решения профессиональных задач |  |  |  |  |
| 2 | Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности |  |  |  |  |
| 3 | Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ |  |  |  |  |

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД**

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

● повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

● рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации; 30

● качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;

● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

● рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

АНКЕТА

для изучения трудностей в работе молодого специалиста

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No п\п  | Аспект педагогической деятельности  | Степень затруднения  |
| Очень сильная  | Сильная | Средняя  | Нет затруднений  |
| 1 |  Тематическоепланирование  |  |  |  |  |
| 2 | Поурочное планирование  |  |  |  |  |
| 3 | Овладение содержанием новых программ и учебников  |  |  |  |  |
| 4 | Умение поставить цели урока  |  |  |  |  |
| 5 | Умение отобрать материал к уроку в соответствии с поставленной целью.  |  |  |  |  |
| 6 | Использование разнообразных эффективных форм обучения  |  |  |  |  |
| 7 | Использование элементов современных педагогических технологий  |  |  |  |  |
| 8 | Проведение практических работ, предусмотренных программой |  |  |  |  |
| 9 | Выявление типичных ошибок и затруднений школьников в учении |  |  |  |  |
| 10 | Организация разноуровневой и индивидуальной работы с учащимися |  |  |  |  |
| 11 | Использование межпредметных связей |  |  |  |  |
| 12 | Владение диагностическими методами и инструментарием |  |  |  |  |
| 13 | Учет и оценка учебных достижений |  |  |  |  |
| 14 | Работа с одаренными детьми  |  |  |  |  |
| 15 | Работа с неуспевающими  |  |  |  |  |
| 16 | Обеспечение дисциплины и активного внимания на уроке |  |  |  |  |
| 17 | Умение провести самоанализ урока  |  |  |  |  |
| 18 | Умение провести анализ урока другого учителя |  |  |  |  |
| 19 | . Организация внеклассной работы по предмету  |  |  |  |  |
| 20 | Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства |  |  |  |  |

 Приложение 2

АНКЕТА для молодых педагогов

(итоги первого года работы) 1. Удовлетворяет ли вас уровень методического сопровождения,
взаимодействия с наставником?
• Да
• Нет
• Частично
2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в
начальный период педагогической деятельности
(допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы
продолжаете испытывать трудности?
• в календарно-тематическом планировании
• проведении уроков
• проведении внеклассных мероприятий
• общении с коллегами, администрацией
• общении с учащимися, их родителями
• другое (допишите)
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Представляет ли для вас трудность:
• формулировать цели урока
• выбирать соответствующие методы и методические приемы для
реализации целей урока
• мотивировать деятельность учащихся
• формулировать вопросы проблемного характера
• создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
• подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
• активизировать учащихся в обучении
• организовывать сотрудничество между учащимися
• организовывать само и взаимоконтроль учащихся
• организовывать своевременный контроль и коррекцию
образовательных результатов учащихся
• развивать творческие способности учащихся
• другое
(допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной
компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь
(пронумеруйте в порядке выбора):
• cамообразованию
• практико-ориентированному семинару
• курсам повышения квалификации
• мастер-классам
• творческим лабораториям
• индивидуальной помощи со стороны наставника
• методическим неделям уровней образования
• предметным МО
• школе наставничества
• другое
(допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_
6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-
ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной
компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во
вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
• типы уроков, методика их подготовки и проведения
• методы обучения и их эффективное использование в образовательном
процессе
• методы формирования положительной мотивации к обучению
• учет и оценка знаний учащихся
• психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
• урегулирование конфликтных ситуаций
• формы работы с родителями
• формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
• другое (допишите)
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_