

ГБОУ СОШ № 10
государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 10
имени полного кавалера ордена Славы Петра Георгиевича Макарова
города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области

445359, Российская Федерация, Самарская область, городской округ Жигулевск, город Жигулевск,
В-1, д. 29. Телефон/факс: 8 (848-62) 2-54-40. E-mail: cu_sch10zhg@63edu.ru

«Утверждено»
Директор
ГБОУ СОШ № 10
Е.А. Шер
Приказ № 101-од
от «29» августа 2026 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2026/2027 учебный год



C=RU, O=ГБОУ СОШ № 10,
CN=Е.А. Шер,
E=cu_sch10zhg@63edu.ru
2026.08.29 15:27:21+04'00'

2026 г.

Содержание

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Цели и задачи программы наставничества	4
1.3. Срок реализации программы	5
1.4. Применяемые формы наставничества и технологии	5
1.5. Основные виды деятельности.....	6
1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми	6
1.7. Принципы наставничества	7
ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	7
СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	8
3.1. Основные участники программы и их функции.....	8
3.2. Механизм управления программой	9
3.3. Организация контроля	10
3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы многофункционального наставничества	10
3.5. Механизмы мотивации и поощрения наставников	13
Приложение №1.....	14
Приложение №2.....	19

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества ГБОУ СОШ 10 разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике. Практика работы с молодыми, начинающими педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время.

Исследования работы с молодыми педагогами показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации занятия, дисциплины и порядка на занятии, методическая сторона занятия, оформление документации, организация работы с родителями учащихся, осуществление индивидуальной работы.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач ГБОУ СОШ 10.

Решению этих стратегических задач кадровой политики ГБОУ СОШ 10 будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого

педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в ГБОУ СОШ 10 получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества ГБОУ СОШ 10 (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Цели и задачи программы наставничества

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности,

а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;

2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;

4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

5. Формирование открытого и эффективного профессионального сообщества, способного на комплексную поддержку индивидуальной образовательной траектории наставляемых;

6. Ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности.

1.3. Срок реализации программы

Срок реализации программы – 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей ГБОУ СОШ 10 составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы.

На уровне ОО составляется план работы по реализации многофункционального наставничества педагогических работников.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2026 г., срок окончания 31.08. 2027 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ 10 целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии:
ситуационное наставничество.

1.5. Основные виды деятельности

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми

1. Индивидуальное консультирование;
2. Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.).

Деятельность наставника:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

1.7. Принципы наставничества

- Добровольность;
- Гуманность;
- Соблюдение прав наставляемого специалиста;
- Конфиденциальность;
- Ответственность;
- Искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- Взаимопонимание;
- Способность видеть личность.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении.
2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.
6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции

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 наставляемому 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.

3.2. 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.

3.3. Организация контроля

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы.

3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы многофункционального наставничества

Мониторинг реализации многофункционального наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам программы, так и

отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ликвидацию профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;
- качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов обучающихся.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого

специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

3.5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, окружном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

ПЛАН РАБОТЫ
на 2026-2027 учебный год

наставник: _____

молодой специалист: _____

Цель:	Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.
Задачи:	1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
Содержание деятельности:	1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение. 3. Планирование и анализ деятельности. 4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.). 6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя. 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями. 8. Организация мониторинга эффективности деятельности.
Ожидаемые результаты:	1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении. 2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. 3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии. 4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.

	5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся. 6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.
--	--

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым педагогом
(заполняется наставником и наставляемым)

<i>Дата проведения</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Дата проведения</i>	<i>Форма проведения</i>
Сентябрь	1. Изменения в нормативно – правовой базе школы. 2. Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программы, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой). 3. Изучение рабочей программы воспитания школы, составление плана воспитательной работы класса. 4. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. 5. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. 6. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.		
Октябрь	1. Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. 2. Участие в работе методического объединения по предмету. 3. Изучение положений о системе оценки, формах, периодичности, порядке текущего контроля		

	успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся. 4. Практикум по теме «Конструирование урока. Анализ и самоанализ урока». 5. Практическое занятие: «Организация работы с родителями. Методика проведения родительских собраний. Тематика родительских собраний. Беседа с родителями. Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями».		
Ноябрь	1. Секреты мастерства «Как подготовить современный урок». 2. Использование ресурсов ЦОС «Моя школа» при составлении и планировании урока. 3. Практикум «Проведении рефлексии и самооценки учащихся». 4. Индивидуальные беседы по оказанию методической помощи при подготовке к урокам. 5. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.		
Декабрь	1. Общие вопросы методики проведения внеклассных мероприятий. 2. Практикум «Формирование функциональной грамотности у детей школьного возраста». 3. Беседа «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности». 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 5. Промежуточный мониторинг программы выполнения наставничества.		

Январь	1. Практикум «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности». 2. Индивидуальная беседа: «Психологическая поддержка молодого учителя» 3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока. 4. Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество преподавания»		
Февраль	1. Участие в конкурсах педагогического мастерства. 2. Посещение наставником открытого урока молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока (см. Приложение №2 «Цифровая карта анализа урока»). 3. Посещение наставником занятий внеурочной деятельности с целью оказания методической помощи. 4. Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё».		
Март	1. Портфолио достижений педагога. 2. Подготовка и проведение методического дня «Молодые-молодым». 3. Комплексный анализ деятельности молодого специалиста: подготовка к аудиту документов учителя-предметника и классного руководителя. 4. Внедрение молодым специалистом результатов деятельности по самообразованию в практику работы. 5. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.		

Апрель	1. Выступление на МО по теме самообразования. 2. Итоговая аттестация учащихся (по отдельному графику). Разработка, проведение и проверка работ учащихся. 3. Оформление фотовыставки молодых педагогов «Моя профессия – учитель!». 4. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.		
Май	1. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. 2. Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником» 2. Итоги сотрудничества педагога-наставника и молодого специалиста (кейс-отзыв).		

Дата ознакомления _____

Наставник _____

Наставляемый _____

Приложение №2

Цифровая карта анализа урока

ФИО учителя, должность	
Организация	
Предмет	
Класс	
Тема урока	

№	Критерий				Комментарий (заполняется вручную экспертом)	Причина дефицита (выпадающий список)
1	Включение учащихся в определение целей и задач урока и планирование предстоящей деятельности на уроке	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Игнорирование важности и значимости данного структурного элемента. 2. Недостаток временного ресурса. 3. Недостаточный уровень владения навыком создания на уроке ситуации по формированию у обучающихся компетенции целеполагания.
2	Помощь учителя обучающимся в осознании личностного смысла изучения учебного материала	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Игнорирование важности и значимости данного структурного элемента.

						2. Недостаток временного ресурса. 3. Недостаточный уровень владения навыком создания на уроке ситуации по формированию у обучающихся компетенции по осознанию личностного смысла изучения учебного материала.
3	Выраженность ведущих воспитательных идей учебного материала чётко и явно прослеживается на уроке	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Игнорирование важности и значимости данного структурного элемента. 2. Доминирование важности предметного преподавания. 3. Обобщенный подход ко всем ученикам.
4	Работа учителя по мотивации учебной деятельности	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Недостаточный уровень внимания к развитию индивидуальных способностей детей. 2. Недостаточный уровень владения навыком применения в педагогической деятельности интерактивных и визуальных методик представления материала.

						3. Недостаточный уровень применения гуманистических подходов в образовании.
5	Соответствие структуры типу урока	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1.Недостаточный уровень методической компетенции учителя.
6	Соответствие структуры форме урока	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1.Недостаточный уровень методической компетенции учителя.
7	Соответствие темы урока календарно-тематическому планированию	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1.Недостаточный уровень методической компетенции учителя.
8	Целесообразный темп всех этапов урока	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Недостаточный уровень планирования в уроке. 2. Несоблюдение регламента урока.
9	Целесообразность применяемой технологии/методики (методов, приемов обучения)	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1.Недостаточный уровень методических знаний и владения современными образовательными технологиями.
10	Сочетания различных форм работы обучающихся (фронтальная, парно-групповая, индивидуальная)	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Недостаточный уровень владения учителем способом организации сотрудничества и коллективно-

						распределительной деятельности.
11	Целесообразность используемых средств обучения	Средства используются целесообразно	Средства используются нецелесообразно	Средства не используются		1. Недостаточный уровень методической компетенции учителя. 2. Недостаточный уровень владения навыком применения в педагогической деятельности разнообразных средств обучения.
12	Сочетание различных информационных источников получения знаний	Наличие трех и более источников	Наличие не менее двух источников	Наличие одного источника		1. Недостаточный уровень применения в педагогической деятельности интерактивных и визуальных методик предоставления материала, разнообразных источников информации.
13	Осуществление дифференцированного подхода к учащимся	Осуществляется	Осуществляется эпизодически	Не осуществляется		1. Недооценка значимости дифференциации. 2. Недостаточный уровень владения методами дифференциации.
14	Создание психологически комфортной атмосферы на уроке	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Недостаточный уровень владения этикой педагогического общения. 2. Недостаточный уровень знания психолого-педагогических норма

						общения и взаимодействия с обучающимися.
15	Обеспечение всего комплекса гигиенических условий, благоприятных для работы на уроке	Осуществляется	Осуществляется эпизодически	Не осуществляется		1. Недостаточный уровень владения навыком создания полного комплекса гигиенических условий при организации образовательного процесса.
16	Соблюдение техники безопасности	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Недостаточный уровень владения навыком соблюдения требований к технике безопасности на уроке.
17	Соответствие отобранного содержания системе запланированных образовательных результатов	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Недостаточный уровень методической компетенции учителя.
18	Соответствие содержания урока федеральной рабочей программе по предмету	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Недостаточный уровень методической компетенции учителя.
19	Соответствие научности и доступности учебного материала	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Недостаточный уровень методической компетенции учителя.
20	Формирование метапредметных образовательных результатов (познавательных УУД, коммуникативных УУД, регулятивных УУД) учащихся в течение всего урока	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Опора при подготовке заданий к уроку только на учебник/один источник информации. 2. Доминирование важности предметного преподавания.
21	Межтематические, межпредметные и	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Опора при подготовке заданий к уроку только на

	межкурсовые связи составляют единое содержание учебного материала					учебник/один источник информации. 2. Доминирование важности предметного преподавания.
22	Соответствие дидактических заданий планируемым результатам урока	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Недостаточный уровень методической компетенции учителя.
23	Содержание в уроке заданий творческого и/или поискового характера/заданий на формирование функциональной грамотности	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		Опора при подготовке заданий к уроку только на учебник/один источник информации.
24	Фактические ошибки в преподавании предмета	Наличие	Отсутствие			1. Недостаточный уровень методической компетенции учителя.
25	Организация рефлексии образовательных результатов учащихся	Выполняется полностью	Выполняется частично	Отсутствует		1. Недостаточный уровень владения навыком организации рефлексии образовательных результатов.
26	Применение различных форм и средств оценивания	Наличие	Отсутствие			1. Недостаточный уровень владения современными средствами оценивания.
27	Наличие дифференцированного домашнего задания с учетом образовательных результатов учащихся	Домашнее задание дифференцировано	Домашнее задание не дифференцировано	Домашнее задание не требуется		1. Недостаточный уровень владения методами дифференциации домашнего задания.

