

МБУДО «Детская художественная школа №3 г. Владивостока».

Индивидуальный образовательный маршрут.

Целевая аудитория: Начинающие преподаватели,

Преподаватели, осваивающие:

- современные технологии в образовании;
- новое оборудование;
- технологии дистанционного обучения.

Разработал:

Преподаватель высшей

категории Демина Я.Г.

21.02.2020г.
Я.Г. Демина



МБУДО «Детская художественная школа №3 г. Владивостока»
ИНН 2537031945
ОГРН 1022501811

2020г.

Пояснительная записка.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более опытных педагогов...»
А.С. Макаренко

Общение с детьми дает ощущение молодости, возможность проживать детство снова и снова и находиться в мире добра, фантазии, творчества. Они вдохновляют на творчество. С детьми не бывает скучных или однообразных дней. Каждый день происходит что-то новое, интересное. Конечно, у преподавателя не всё получается сразу. Работа учителя в школе – сложный многогранный труд. Начиная работу в школе, они часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Особенно сложно бывает тем, кто первый раз ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой, отсутствие поддержки – одна из самых распространенных причин, по которым молодые специалисты отказываются от профессии. Очень важно в самом начале своей педагогической карьеры поддержать их и помочь им. Для этого необходимо реализовывать наставнические программы.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста, преподавателя с опытом или ученика к совместной работе. Готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность наставляемого воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества. Наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое, предполагающее непосредственный контакт с обучаемым, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону и даже через социальные сети. И стремиться нужно к общению-диалогу, беседе, а не нотациям. У молодого педагога после первых недель душевного подъема может наступить апатия, возникнуть чувство беспомощности, появиться сомнение в профессиональной и личностной компетентности.

Сопровождение молодого педагога начинается с диагностики потребностей его в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности, психологической зрелости и устойчивости. Первые дни самостоятельной работы самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя. В этот момент очень важно не оставить его один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявлять внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями.

Цели и задачи наставничества.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника необходимо определить цели и задачи его работы, в зависимости от потребностей наставляемого.

Цели:

- Создание условий для профессиональной адаптации и самореализации молодого учителя в коллективе, приобретение им практических навыков, необходимых для педагогической деятельности;
- Создание условий для самореализации учащихся в условиях возникших трудностей общения с преподавателем, сверстниками, родителями;
- Создание условий для непрерывного саморазвития в условиях возникновения новых образовательных технологий для преподавателей со стажем и большим опытом работы.

Для достижения поставленных целей необходимо определить задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе;
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе;
3. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни;
4. Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление;
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности учащегося, помочь при возникающих трудностях в общении или усвоении материала.
6. Создание условий для постоянного профессионального роста всех преподавателей, не допускать педагогического выгорания.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога.

Носит поэтапный характер:

1-й этап – адаптационный. На первом этапе нужно выяснить, какие трудности испытывает преподаватель. Разрабатывается план работы молодого специалиста и наставника, примерные темы по самообразованию, проводится консультация по планированию работы над методической темой. Оказывается помощь в составлении календарно-тематического плана, посещения педагога на его рабочем месте, анализ его деятельности. Так же помощь в подборе литературы и ресурсов интернета. Знакомство с требованиями к организации учебного процесса, требованиями к ведению документации, формами и методами организации учебной деятельности, механизмами использования дидактического, наглядного и других материалов.

2-й этап – основной (проектировочный). Начинается с разработки индивидуального плана профессионального развития молодого педагога. Это оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. Используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления, разнообразные формы и методы работы, способствующие повышению профессиональной компетенции наставляемого. Сбор материалов для портфолио, курсы повышения квалификации, защита первой квалификационной категории.

3-й этап – контрольно-оценочный. На этом желательно проверить уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого преподавателя, овладение эффективными способами преодоления трудностей.

Такой алгоритм работы определяет необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Он служит основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, интересами и запросами молодого педагога. Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику, чтобы оценить объем и качество проведенной работы, но и молодому специалисту, чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития.

Организация наставничества преподаватель-учащийся.

Носит поэтапный характер:

1. Выяснение проблем и трудностей ученика. Это касается и общения его со сверстниками, и проблем с успеваемостью. Установка контакта с подростком в процессе бесед и общения. Необходимо выяснить источник тревоги и, возможно, неуверенности и страхов.
2. Работа с родителями. Выяснение их мнения по поводу проблем ребенка. Пути решения проблем по их мнению.
3. Мотивировать ребенка к анализу и осмыслению своих проблем. Примеры, поддержка, советы. План преодоления дефицитов. Анкетирование. Выводы.

Организация наставнической помощи преподаватель-преподаватель.

Носит поэтапный характер:

1. Выяснение проблем и трудностей преподавателя. Это касается преодоления проблем освоения новой электронной техники, компьютерных технологий и новейших коммуникаций, организации дистанционных занятий.
2. Разработка плана преодоления проблемы. Мотивация преподавателя.
3. Помощь в преодолении проблемы.

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ № 1

(при поступлении на работу)

ФИО учителя _____

Цель: выявить способности -преподавателя к саморазвитию, факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию учителей в школе.

Часть 1. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы: - 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности; - 4 - скорее соответствует, чем нет; - 3 - и да, и нет; - 2 - скорее нет; - 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового. 14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
14. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Часть 2. Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию: - 5, да (препятствуют или стимулируют);- 4, скорее да, чем нет;- 3, и да, и нет; - 2, скорее нет;- 1, нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.

2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 - активное развитие; 54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий; 35—15 - остановившееся развитие

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ № 2

«Диагностика профессиональных затруднений»

ФИО _____ Цель _____

анкетирования: выявление затруднений в работе молодого специалиста

№п/п	Позиция	Самооценка	Отметка наставника
1.	Составление учебных планов		
2.	Подготовка конспектов занятий		
3.	Определение цели и задач учебного занятия		
4.	Использование различных форм организации деятельности обучающихся.		
5.	Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
6.	Активизация способов учебной работы.		
7.	Подбор оптимального объема материала для достижения цели		
8.	Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у обучающихся.		
9.	Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
10.	Организация атмосферы включенности каждого обучающегося в работу.		
11.	Проведение воспитательных мероприятий.		
12.	Общение с коллегами, администрацией.		
13.	Владение вниманием обучающихся.		
14.	Мотивация обучающихся.		
15.	Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
16.	Четкая логика построения учебного занятия, обоснования соотношения частей.		
17.	Организация контроля и самоконтроля.		
18.	Объективность оценивания деятельности педагога.		

Анкета для молодого педагога № 3 (Текущая диагностика).

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.

Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в школе)?

Тревожность, неуверенность в своих силах

Пессимизм, чувство собственной неполноценности

Повышенная утомляемость, снижение работоспособности. Страх перед воспитанниками

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 _____

Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога

Консультации и помощь со стороны педагогов со стажем

Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения

Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности

Нет, трудностей практически не возникает

Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

Неожиданное посещение урока наставником;

Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;

Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;

Индивидуальная беседа с родителями детей по различным поводам;

Взаимодействие с детьми в процессе организации образовательной деятельности;

Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;

Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)

Другое _____

Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (на первый год педагогической деятельности):

1. План.
2. Цели – результаты
3. Возможность работы с другими педагогами школы
4. Сроки реализации
5. Заметки
6. Адаптация к новому месту работы
7. Адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
 - приспособление к физическим и психологическим нагрузкам;
 - изучение особенностей управления школой;
 - ознакомление с новыми обязанностями.

Руководство школы создает условия для легкой адаптации молодого специалиста (знакомство с рабочим кабинетом, представление коллективу, помощь в оформлении документации, знакомит с обязанностями, даёт советы).

В течение учебного года:

1. Следует как можно чаще обращаться за помощью к более опытным коллегам, в том числе и к руководству школы.
2. Установление взаимоотношений
3. Установление контактов:
 - с администрацией школы;
 - с коллегами;
 - с учащимися и их родителями.
4. Опытные педагоги могут дать советы; оказать эмоциональную поддержку начинающему педагогу.
5. Следует выделять свободное время на общение с коллегами и с педагогом-наставником.

Памятка.

Роль учителя, обязанности.

1. Умение планировать урочное время;
2. Держать дисциплину на уроке;
3. Применять педагогические технологии;
4. Оценивать работы учащихся, знать соответствие уровня работ возрасту;
5. Работа с документацией;
6. Выставление четвертных и годовых оценок.

Наставник может дать советы по организации внеурочных мероприятий, классных часов, поделиться опытом работы со «сложными» детьми, семьями. Следует чаще обращаться к коллегам с различными вопросами по возникающим сложностям. Это поможет преодолеть все трудности адаптации.

Роль классного руководителя.

1. Умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся;
2. Умение следить за успеваемостью учащихся;
3. Организовывать внеурочную деятельность учащихся;
4. Проведение бесед с учащимися;
5. Беседы с родителями;
6. Следить за посещаемостью;
7. Работа с документацией и журналами;
8. Проведение тематических классных часов и т.д.

Педагогический рост (развитие).

1. Участие в семинарах, обсуждениях, встречах;
2. Взаимопосещение уроков;
3. Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства;
4. Прохождение курсовой подготовки и т.д.

Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения квалификации.

Формирование собственной системы работы с учащимися.

1. Применять на уроках различные педагогические технологии и методы;
2. Посещать уроки других учителей и перенимать их методы работы;
3. Применение собственного разработанного проекта, связанного с внеурочной деятельностью учащихся.

Преподаватели могут предложить молодому специалисту посетить их урок; также коллеги могут поделиться личным опытом.

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения.

3. Не проповедовать. «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру....»)

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого преподавателя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

Памятка для молодого учителя.

1. Приходите в кабинет немного раньше начала занятий, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли наглядные пособия. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.
2. Начинайте урок энергично. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
3. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
4. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.
5. Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
6. Заканчивайте урок общей просмотром работ и оценкой класса и отдельных учащихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
7. Напоминайте об обязанностях дежурного.
8. Удерживайтесь от излишних замечаний.
9. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой классу.

Рекомендации молодому учителю

1. Умей радоваться маленьким успехам своих учеников и сопереживать их неудачам.
2. Ты очень близкий человек для своего ученика. Постарайся, чтобы он был всегда открыт для тебя. Стань ему другом и наставником.
3. Постарайся вселить в ученика веру в себя, в его успех. Тогда многие вершины для него станут преодолимыми.
4. Не требуй на уроке "идеальной дисциплины". Не будь авторитарным. Помни, урок - это частичка жизни ребенка. Он не должен быть скованным и зажатым. Формируй в нем личность открытую, увлеченную, раскованную, способную творить, всесторонне развитую.
5. Стремись к тому, чтобы твои уроки не стали шаблонными, проведенными "по трафарету". Пусть на уроках свершаются открытия, рождаются истины, покоряются вершины, продолжаются поиски.
6. Каждая встреча с учителем для родителей должна стать полезной и результативной. Каждое собрание - вооружить их новыми знаниями из области педагогики, психологии, процесса обучения.
6. Входи в класс с улыбкой. При встрече загляни каждому в глаза, узнай его настроение и поддержи, если ему грустно.
7. Неси детям добрую энергию и всегда помни, что "ученик - это не сосуд, который необходимо наполнить, а факел, который надобно зажечь".
8. Помни, двойка очень вредна и для формирования характера. Найди возможным не увлекаться этой отметкой. Будь в поиске возможности найти путь преодоления постигшей неудачи.
9. Помни, каждый твой урок должен быть пусть маленьким, но шагом вперед, к узнаванию нового, неизвестного.
10. Ученик всегда в обучении должен преодолевать трудность. Ибо только в трудности развиваются способности, необходимые для их преодоления. Умей определить "планку" трудности. Она не должна быть завышенной или заниженной.
11. Учи своих учеников трудиться. Не ищи легкого пути в обучении. Но помни, как важно поддержать, ободрить, быть рядом в трудной ситуации. Чувствуй, где необходимы твое плечо, твои знания, твой опыт.
12. Если из двух баллов думаешь, какой выбрать, - не сомневайся, поставь высший. Поверь в ребенка. Дай ему крылья. Дай ему надежду.

Памятка для наставника молодого педагога

1. Вместе с начинающим преподавателем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.
2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических работ, наглядный материал.
3. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе.
4. Вместе готовить и подбирать материал для постановок, наглядные пособия, темы композиций.
5. Посещать уроки молодого преподавателя с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои уроки, совместно обсуждать проблемы.
6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.
9. Учить не копировать, не надеяться на готовые решения, а вырабатывать собственный педагогический почерк.