|  |  |
| --- | --- |
|  | **МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСКОЙ**  **РАБОТЫ С**  **МОЛОДЫМ**  **СПЕЦИАЛИСТОМ** |

Никакие знания не переда­ются иначе как от человека к человеку,

за каждым успешным

человеком в любой сфере всегда стоит наставник…

Сергей Кириенко



Эркенова Фатима Дагировна, учитель истории и обществознания высшей квалификационной категории , Почетный работник общего образования РФ, обладатель нагрудного знака « За заслуги в работе профсоюза образования», победитель конкурса Лучших учителей Российской Федерации в рамках Приоритетного национального проекта «Образование» (2006г.), победитель муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года – 2018», руководитель школьного методического объединения учителей исторического цикла, имеет многочисленные статьи и публикации в методических журналах, разработчик авторской программы «Триединая концепция составления исторического портрета личности» (2018г.), пособия по обществознанию «Обществознание. ЕГЭ. Типовые модульные задания», (2021г.), разработчик научно-исследовательского журнала «Вестник МБОУ «СОШ №9 им .Х. Ч .Кубанова с .Джага» (2021г),. ,разработчик авторских учебно-методических материалов « Программа воспитательной работы в 8 классе», «План воспитательной работы в 8 классе» на сайте Всероссийского педагогического журнала «Познание»,(2021 г),лауреат Республиканского конкурса «Инновационная деятельность образовательного учреждения : от замысла к результату 2021», автор проекта «Инновационный продукт –проект журнала «Вестник образования» (Сборник эффективных моделей и практик воспитательной работы и работы по профилактике деструктивного поведения подростков и обучающейся молодежи. ( Сборник ФИОКО .Выпуск 1.Москва- 2022),разработчик «Модели наставнической работы с молодым специалистом в школе»(2023 г.).,автор статьи «Технология составления исторического портрета личности на уроках истории»(Всероссийский педагогический журнал « Современный урок»)(2023 г.).

**Паспорт проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| **Тема проекта** | «Модель наставнической работы с молодым специалистом в школе» |
| **Аннотация** | Становление педагога- довольно-таки сложный процесс и в социальном ,и в психологическом ,и в профессиональном отношении.  В современных условиях компетентность педагога в сфере профессионального самообразования основана на умениях определять сферу профессиональных интересов, выявлять проблемы и затруднения в профессиональной деятельности и определить способы их решения. Модель «Наставнической работы с молодым специалистом в школе» призвана помочь становлению молодого специалиста –педагога и закреплению его в образовательной организации. |
| **Автор проекта** | Учитель истории и обществознания высшей квалификационной категории МБОУ «СОШ №9 им. Х.Ч.Кубанова с. Джага», Эркенова Фатима Дагировна |
| **Аудитория** | Молодые специалисты |
| **Тип проекта** | Исследовательский |
|  |  |
| **Заказчик проекта** | МБОУ «СОШ № 9 им.Х.Ч.Кубанова с.Джага» |
| **Проблема проекта** | Создание четкой и мобильной системы наставничества, которая способна оптимизировать процесс профессионального роста молодого педагога, мотивировать его к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации. |
| **Цель** | Модель »Наставнической работы с молодым специалистом» направлена на обеспечение психологической адаптации и социализации начинающих педагогов, на обучение экспериментально проверять эффективность своей деятельности, разрабатывать мероприятия с воспитанниками на основе собственных достижений. Также способствует формированию профессионально-адаптированного ,компетентного молодого педагога-практика. |
| **Задачи** | • Ориентировать молодого специалиста на применение современных технологий в работе, творческий поиск;  • стимулировать инициативу и творчество;  • формировать у педагога собственный взгляд на образовательный и воспитательный процессы;  • совершенствовать умение анализировать ,критически оценивать свою работу, воспитывать ответственность за нее. |
| **Продукт проекта** | Проект «Модель наставнической работы с молодым специалистом в школе» |
| **Конечный результат** | Включенность молодых специалистов в педагогическую работу в образовательной организаций;  возрастание уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;  создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;  активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания у молодых педагогов. |

Современной школе нужен профессионально-компетентный, креативно мыслящий педагог, способный к реализации гуманистических ценностей на практике, осмысленному включению в инновационные процессы. [1].

Каждый человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает за­труднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя осуществляется труднее, сложнее, чем у представителей других профессии, потому что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему молодому специалисту. Ведь педагог-это не только профессия, а еще и образ жизни. Сегодняшняя динамическая жизнь требует от учителя непрерывного профессионального роста, творческого отношения к своей де­ятельности, самоотдачи. Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, также владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Важную роль также играют личност­ные качества педагогическая позиция, отношение к жизни, детям. Но, все эти профессиональные качества в большей степени присущи, конечно же, педа­гогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу?

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной деятельности. **Модель «Наставниче­ской работы с молодым специалистом» призвана помочь становлению молодого специалиста – педагога и закреплению его в образовательной организации.**

Становление педагога - достаточно сложный процесс в социальном, психоло­гическом, так и в профессиональном отношении. Молодые специалисты ча­сто испытывают определенные трудности. Они точно не всегда могут рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затрудняются при объяснении материала, возникает проблемы в общении с детьми и коллегами. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Модель «Наставнической работы с молодым специалистом» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. Эту стратегическую задачу можно решить, создав гибкую и мобильную систему наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации.

**Наставничество -** одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления.

**Наставничество в образовании -** форма индивидуального обеспечения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества.

**Наставник** обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным.

Все это является ярким примером педагогики сотрудничества , обеспечивает его право на выбор, на собственное достоинство ,уважение.

**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 навыки и компетенции.

Наставничество в современном мире является актуальным явлением и кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и умений и установок от более опытного сотрудника менее опытному; это форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанных лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, другими словами, - это образовательный процесс на месте. [2].

**Цель наставничества:** способствовать формированию профессионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

Основными **задачами** наставника являются: помощь в личностной и социально-педагогической адаптации, потребности молодого педагога в непрерывном образовании, способствование развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям. Школьное наставничество организуется только на основании приказа директора школы. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по методической работе и методист. Деятельность самого наставника регламентируется Положением о наставничестве.

**Модель «Наставнической работы с молодым специалистом»** должна помочь на всех этапах наставнической деятельности:

**1**. вступление в профессиональное образовательное пространство;

**2**. профессиональная ориентация;

**3**. творческое самовыражение;

**4**. проектирование профессионального пути;

**5**.самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Для реализации системности в работе с молодыми педагогами необходимо выделить важнейшие взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

По этим направлениям идет работа с молодыми не только в период адаптации, но и на протяжении всей наставнической деятельности, что дает возможность педагогу приобретать профессиональную самостоятельность.

Модель «Наставнической работы с молодым специалистом» направлена на обеспечение психологической адаптации и социализации начинающих педагогов, на обучение экспериментально проверять эффективность своей деятельности, разрабатывать мероприятия с воспитанниками на основе собственных достижений.

**Задачи модели:**

* *ориентировать молодого специалиста на применение современных технологий в работе, творческий поиск;*
* *стимулировать инициативу и творчество;*
* *формировать у педагога собственный взгляд на образовательный и воспитательный процессы;*
* *совершенствовать умение анализировать ,критически оценивать свою работу, воспитывать ответственность за нее;*
* *педагог – наставник должен обладать личностными, профессиональными качествами, педагогическим мышлением, способностью к общению и сотрудничеству.*

Переднаставником стоит задача – помочь начинающему педагогу реализовать себя ,развить личностные качества ,коммуникативные и управленческие умения и навыки.

Между наставником и молодым педагогом наблюдается постоянный диалог, межличностная коммуникация.

К наилучшими вариантам взаимодействия с молодыми учителями ,к которым должен стремиться педагог-наставник ,можно отнести:

1. **Общение-коррекция**. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом – наставником.
2. **Общение-поддержка.** Когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не в силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как такт, чуткость и т.е.
3. **Общение – снятие психологических барьеров.** Этот тип общения предполагает владение педагогом технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Совместная работа наставника с молодым педагогом должна идти параллельно по двум направлениям:

1. Первоначальная адаптация в образовательный процесс

2) Внедрение передовых образовательных технологий.

1)Первоначальная адаптация в образовательный процесс.

2) Внедрение передовых образовательных программ.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила общения:

* *Не приказывать.*
* *Не угрожать.*
* *Не проповедовать.*
* *Не поучать.*
* *Не подсказывать решения.*
* *Не выносить суждений.*
* *Не оправдывать и не оправдываться.*
* *Не ставить «диагноз».*

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту с самого начала педагогического пути следует наметить «траекторию» ,по которой он будет двигаться .Это может быть представлено в виде составления индивидуального маршрута профессионального роста молодого специалиста..

**Индивидуальный маршрут профессионального роста (ИМПР)-** структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижений ключевых компетенций.

Каждый молодой педагог сам должен заполнять индивидуальный маршрут профессионального роста под руководством педагога-наставника для его реализации с учетом профессиональных потребностей и проблем, а также выбора более приемлемых сроков его реализации. Благодаря такому подходу, предоставляется возможность каждому молодому специалисту самостоятельно составлять маршрут его профессионального становления и вырабатывать свой индивидуальный стиль.

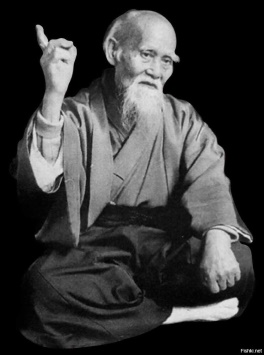
Индивидуальная работа с молодым педагогом начинается с вступительного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих затруднениях, проблемах и неудачах. Затем обуславливается единая программа работы начинающего учителя с наставником, составляется маршрут профессионального роста.

В процессе вышеуказанной работы наставника происходит процесс развития профессиональных умений молодого специалиста в построении образовательной деятельности, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе.

Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника и молодого педагога к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

Несмотря на разнообразие видов и типов наставничества, наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, а также такой вид наставничества ,как супервизия. Этот вид наставнического сопровождения предусматривает консультирование, анализ целесообразности и качества используемых практических и теоретических подходов в образовательном пространстве педагогов с целью их профессионального роста.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя **три этапа:**



**1-й этап - адаптационный**. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу.

**2-й этап – основной**. Наставник с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляют корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему индивидуальный маршрут профессионального роста (**ИМПР**). На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

**3-й этап-контрольно-оценочный.**  Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В дальнейшем, наставник совместно с молодым педагогом планирует работу по нескольким направлениям.

В дальнейшем, наставник совместно с молодым педагогом планирует работу по нескольким направлениям.

**Работа по предмету.**

Требования к современному уроку, составление технологической карты урока, посещение уроков других педагогов, методы и приемы на работы на уроке, современные образовательные инновационные технологии, работа с одаренными учащимися и детьми ОВЗ.

**Методическая работа.**

Индивидуальный маршрут профессионального роста (ИМПР), методическая тема по самообразованию, подготовка к аттестации, знакомство с педагогическим опытом педагогов школы, подготовка к конкурсам, выступление на ШМО, педсоветах ,участие в семинарах.

**Внеклассная работа.**

План воспитательной работы, составление программ внеурочной деятельности, организация работы с родителями, диагностика обучающихся ,план взаимодействия с социумом, «портфолио» учащихся .

**Документация.**

Изучение нормативно-правовой базы, требования к школьной документации, составление отчетности.

При этом наставник помогает молодому педагогу осознать свое место в системной работе образовательной организации и осуществляет пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

Но самое главное – наставник своими личными и профессиональными достижениями, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста. Все вышеперечисленное ускоряет процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.

Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Адаптацию в профессию можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями учащихся, сам педагог выражает удовлетворенность своей деятельностью, ощущает себя успешным профессиональным человеком.

Проект модели «Наставнической работы с молодым специалистом» способствует психологической адаптации и социализации начинающих педагогов, ориентирует молодого педагога на применение современных технологий в работе с учащимися и их семьями и совершенствует умение анализировать, критически оценивать свою работу, воспитывать ответственность за нее. Таким образом, наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Наставничество – это канал получения опыта ,необходимый шаг для того, чтобы школы, учреждения дополнительного образования, организации профессионального образования стали центром общества, тем самым способствуя развитию образовательной среды. Именно технология наставничества способствует получению опыта, знаний, навыков, компетенции и ценностей быстрее, чем с помощью других методов передачи. Это чрезвычайно важно в современном мире.

**Приложение 1**

**Анкета для молодого педагога (текущая 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 и эмоции Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в ОУ)?**

 Напряженность, неуверенность в своих силах

 Беспокойство, чувство собственной неполноценности

 Раздражительность, снижение работоспособности

 Страх перед учащимися

 Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки

 Другое

**2.Стало ли иным Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

 Да, поменялось в лучшую сторону

 Да, поменялось в худшую сторону

 Нет, осталось прежним

 Затрудняюсь ответить

 Другое

**3.Какие мероприятия проводятся в образовательном учреждении для молодых педагогов?**

 Прикрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога

 Консультации и помощь, оказываемые молодому педагогу стороны педагогов со стажем

 Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения

 Другое

4**. Ощущаете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?**

 Да, я ощущаю трудности в своей профессиональной деятельности

 Нет, трудностей практически не возникает

 Затрудняюсь ответить

**5.Какие именно трудн6ости Вы испытываете в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?**

 Непредвиденное посещение занятия директором или методистом

 Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем

 Знакомство с родителями детей, проведение родительного собрания

 Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам

 Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности

 Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке

 Разработка документации (планирование, составление технологической карты урока, заполнение электронного журнала и т.е.)

 Другое

**6. Довольны ли Вы своим уровнем профессиональной подготовки?**

 Да

 Нет

 Частично

**7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не доставало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?**

**8. Является ли для вас трудностью (да/нет):**

 подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности \_\_\_\_\_\_

 организовывать сотрудничество между детьми \_\_\_\_\_

 подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия \_\_\_\_

 мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности \_\_\_\_\_\_

 создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности \_\_\_\_

 другое (допишите)

**9.Выберите формы повышения квалификации своей профессиональной компетентности, которым вы отдали бы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):**

 самообучение

 мастер-классам

 курсам повышения квалификации

 семинарам-практикумам

 творческим лабораториям

 индивидуальной помощи со стороны наставника

 школе молодого специалиста(педагога)

 другое (допишите)

**Спасибо за сотрудничество!**

**АНКЕТА № 2**

**Уважаемые педагоги!**

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

**1. Хотите ли Вы работать в данном образовательном учреждении? Почему?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**2. С каким настроением Вы идете на работу?**

 Доброжелательное

 Удовлетворительное

 Хорошее/Плохое

 Безразличное

**3. Как Вы думаете, Вы готовы к профессиональной деятельности?**

 Да

 Нет

 Не совсем

**4. Как Вы оцениваете уровень Вашей подготовленности по пятибалльной системе**?

**5. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?**

 Организация и проведение учебных занятий

 Отсутствие дисциплины в классе

 Отношения с коллегами

 Отношения с родителями

 Проведение классных мероприятий

 Проведение родительских собраний

 Организация процесса самообразования

 Другие трудности\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**7. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно:**

 Выделена рабочая зона

 Своевременное методическое информирование

 Удобное время работы методического кабинета

 Помощь опытных педагогов

 Гибкий режим работы

 Четкое определение полномочий, должностных обязанностей

 Доброжелательная атмосфера в коллективе

**8. Каким образом складываются Ваши отношения с коллективом:**

 С первого дня не обращают внимание

 Настроены не дружелюбно

 Не хотят помогать

 Приняли доброжелательно

 Оказывают моральную поддержку

 Оказывают практическую помощь

 Приглашают на занятия

 Помогают решать педагогические задачи

 Рекомендуют методы и примы

 Делятся опытом

 Ждут от Вас практических советов

 Не нуждаетесь в помощи коллег

**АНКЕТА № 3**

**Совершенствование профессиональной деятельности учителя**

1. ФИО

2.Стаж работы. Ведущие профессиональные интересы, умения.

3.Не основные профессиональные знания и умения.

4.Дополнительные интересы (хобби).

5.Что мешает мне работать (основные профессиональные проблемы).

6.Разделив лист на две части, слева запишите, что Вам, на Ваш взгляд, более всего удается в Вашей работе, справа - в чем Вы испытываете затруднения.

7.Где и когда последний раз Вы повышали свою квалификацию. Оцените по 10-балльной шкале пользу этого мероприятия (10 баллов - очень хорошо, 1 балл - очень плохо.)

8.В какой форме Вы занимаетесь самообразованием, и чего Вам удалось достигнуть?

9.Запишите, каких достижений вы добились в этом учебном году в преподавании своего предмета, во внеклассной работе по предмету, в воспитательной деятельности, в общественно-педагогической деятельности.

10.Есть ли в Вашем коллективе коллеги, которые оказывают Вам профессиональную помощь и есть ли педагоги, которым Вы оказываете помощь?

11.Сколько времени у Вас уходит на подготовку к одному уроку (в среднем)?

12.Последнее время вы работаете над:

а) составлением новой программы, разработкой новой методики, статьей;

б) средствами наглядности, учебным пособием, сценарием, допишите недостающее.

15.Уроки кого из коллег Вы хотели бы посещать?

16.Где, чему и у кого Вы хотели бы учиться (на выезде)?

17.Каких знаний Вам не хватает?

18.Какие темы в рамках школьного научно-методического семинара Вы предложили бы к обсуждению?

19.Какую экспериментальную работу Вы хотели бы выполнять совместно с учащимися?

* средних
* уроков, которые вам самому не понравились?

10.Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам вашего урока:

* организационно-психологический момент;
* формы и успешность проведения опроса;
* корректность в выставлении оценок;
* объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность учащихся;
* обеспечение высокого качества обучения детей на каждом уроке;
* закрепление изученного материала;
* умение выдавать домашнее задание.

**Приложение 2**

Важную роль в работе с педагогами играет тренинг. Именно он напрямую содействует сохранению их психологического здоровья, предоставляет возможность осуществлять свою профессиональную деятельность, то есть направлен как на самих педагогов, так и на сферу их взаимодействия с учащимися.

Тренинги, направленные на педагогов и проводимые в соответствии с выделенными нами ранее основными компонентами психологического здоровья, должны содействовать повышению у преподавателей уровня принятия себя и других, развитию рефлексии, в том числе эмоциональной, стремлению к саморазвитию.

Такие задания желательно выполнять в игровой форме.

***Тренинг № 1***

***«Профессиональная адаптация молодых педагогов"***

**Цель:** содействие успешной социально-психологической адаптации молодых педагогов.

**Задачи:**

• Помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.

• Создать атмосферу сотрудничества в группе педагогов, формирование уверенности в себе, доверия к людям, принятие коллективных решений.

• Отработать различные способы межличностного восприятия. Осознание педагогами своих личностных особенностей и изменение в позитивную сторону отношения к себе и другому человеку.

• Предоставлять возможность молодым педагогам и воспитателям лучше узнать друг друга и традиции учреждения.

**Материалы:** повязка на глаза, листы бумаги по количеству участников, цветные карандаши, музыкальное сопровождение, маркер, лист ватмана, доска – магнитная, магниты, шкатулка.

**ХОД ТРЕНИНГА**

**1. Вступительное слово**

- Здравствуйте! …. Сегодня мы собрались ,чтобы, познакомиться, пообщаться, рассмотреть и обсудить важные ситуации, которые довольно часто встречаются в нашей жизни. Хочу начать наше мероприятие с мудрых слов.

Жизнь состоит не в том, чтобы найти себя. Жизнь состоит в том, чтобы создать себя. (Д.Бернард Шоу)

Каждый молодой педагог, только начинающий свой педагогический путь испытывает трудности в процессе адаптации к новым жизненным условиям, в общении с коллегами, в работе с учащимися.

Адаптация работника - это приспособление индивидуума к рабочему месту и трудовому коллективу. Процесс адаптации можно определить как взаимное приспособление и привыкание сотрудника к организации, и организации к сотруднику. Тут важную роль играет профессиональная адаптация. Именно при ней происходит приспособление работника к выполняемой работе, ознакомление и активное освоение профессии, ее тонкостей, специфики, приобретение профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, формирование некоторых профессионально необходимых качеств личности, развитие устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

**Игра на сближение «Дерево жизни»**

Цель: выявление общих тенденций в коллективе

- предлагаю вам нарисовать дерево своей жизни по следующей схеме:

**корень** – цель и смысл вашей жизни;

**ствол** - ваше представление о себе;

**ветви** – качества, которые вы хотели бы иметь, ваши мечты и

желания;

**плоды**-качества, которые вы уже имеете, уже исполненные мечты и желания.

Обсуждение «деревьев жизни» с выявлением общих тенденций.

Педагог должен быть интересен детям, привлекать к себе внимание, побуждать к лучшему, уметь руководить и делегировать. Педагог не должен быть в роли хладнокровного наблюдателя за тем, как стихийно развивается и складывается личность ребенка, стараться вести за собой, стимулировать развитие личности подрастающего поколения, повышать мотивацию к обучению.

Великий педагог Ушинский К. Д. писал: «Расширять свои знания можно только тогда, когда смотришь в глаза своему незнанию». Давайте заглянем внутрь себя.

**Упражнение «Поиск сходства»**. Каждая команда должна написать на листе черты сходства(первая команда) и черты различия (вторая команда) в своей группе. Выигрывает та команда ,которая больше напишет сходства или различий за определенное время. Учитывается количество названных сходств и их качество.

Упражнение эффективно, так как участники начинают более внимательно присматриваться друг другу и обнаруживают, что сходства между ними гораздо больше, чем они думали раньше.

**Упражнение «Мои планы в профессиональной деятельности»**

Каждый участник вместе с группой имеет возможность поразмышлять над тем, чего он ожидает от своей профессиональной деятельности , каковы его устремления, какие ценности для него более значимы.

Начать процедуру можно следующим образом:

**1. «Прошлое, настоящее и будущее».**

Каждому участнику предлагается на листе бумаги нарисовать цветными карандашами три треугольника, означающие профессиональное прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет фигур участники выбирают на свое усмотрение в соответствии со своими ощущениями. После выполнения задания группе начинается обсуждение представленных рисунков.

*Вопросы, которые могут задаваться:*

* + Как связаны между собой прошлое, настоящее и будущее?
  + Что их объединяет?
  + Какие различия имеются в рисунках участников? и т. е

**2. «Важные профессиональные события в прошлом и наиболее заветные в будущем».**

Всем участникам предлагается представить свою профессиональную жизнь и найти два события, наиболее важные в прошлом и два события, которые наиболее желанны в будущем. При обсуждении делается акцент на события, ожидаемые в будущем.

*Вопросы для обсуждения:*

* + От каких обстоятельств зависит возможность осуществления этих планов?
  + Когда они должны произойти?
  + Может ли что-нибудь помешать тебе осуществить свои планы?
  + Если эти события не произойдут, что ты будешь чувствовать?

Смысл этого тренингового действия – принятие каждым на себя ответственности за свое ближайшее профессиональное будущее. Когда человек вслух формулирует собственные цели, он тем самым как бы публично берет на себя обязательства выполнить их. При этом эффект будет более высоким, если профессиональные перспективы каждого участника зафиксировать еще и на бумаге.

**Упражнение «Ларец с драгоценностями»**

Всем участникам объявляется, что сейчас каждому молодому педагогу передаётся ларец и каждому предлагается написать и положить в нее «ювелирные ценности» профессиональные пожелания. «Драгоценности» – пожелания, советы, качества, которые необходимы для успешного профессионального и личностного развития.

**Притча о школе. «Как найти хорошую школу».**

Родители не знали, как найти для сына лучшую школу. И они поручили это сделать самому старшему в семье — дедушке.

Увидев какую-нибудь школу, дед заходил во двор и ждал перерыва, чтобы поговорить с учениками. Завидев старика во дворе школы, дети начинали скакать вокруг него и корчить рожицы.

— Какой смешной старик, — кричали одни.

— Эй, маленький толстяк, — кричали другие.

В школе были и другие дети, которые бегали и резвились, не обращая внимания на старика, который пытался расспросить их об уроках и учителях. Дед молча поворачивался и уходил. Наконец он вошел в дворик маленькой школы и устало прислонился к ограде. Зазвенел звонок, и дети высыпали во двор.

— Здравствуйте, дедушка! Может, Вам принести воды? — послышались голоса с одной стороны.

— У нас во дворе есть скамейка, хотите сесть и отдохнуть? — предложили с другой.

— Может, Вам позвать учителя? — спросили другие дети и, увидев кивок, побежали в школу за учителем.

Когда из школы вышел преподаватель, дед поздоровался и сказал:

— Наконец я нашел лучшую школу для моего внука.

— Вы ошибаетесь, дедушка, наша школа не лучшая. Она маленькая и тесная.

Вечером мама мальчика спросила деда:

— Отец, Вы уверены, что не ошиблись с выбором школы? Почему вы думаете, что нашли лучшую школу?

— По ученикам узнают учителей, — ответил дед.

**3. Напутствие**

Уважаемые коллеги! Вы выбрали себе нелегкую, но интересную профессию-учитель. Вы должны помнить, что для успешной работы с детьми необходимо завоевать у детей доверие и авторитет. Обязательно проявляйте интерес к каждому ребенку, чтобы дети понимали, что они вам не безразличны.

Ведь дети – превосходные психологи, которые не терпят фальши, поэтому педагог должен быть всегда искренен с ними.

И еще, с какими бы трудностями вам не пришлось столкнуться, не стоит отчаиваться и «вешать голову», помните, «дорогу осилит идущий».

**4. Рефлексия**

**Подвести итоги тренинга.**

• Узнать, сбылись ли ожидания участников.

• Оценить уровень заинтересованности и удовлетворенности.

Участники делятся своими впечатлениями от тренинга

**Тренинг для молодых специалистов №2**

**«Я талантливый педагог»**

**Цель тренинга**: способствовать психологической адаптации молодых педагогов к условиям работы в школе и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи тренинга:**

- сформировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;

- определить проблемные зоны у участников в личностной и деятельностной сферах;

- сформировать умение работать в команде;

- сформировать положительную самооценку;

**Ход тренинга.**

Педагог-психолог: «Здравствуйте! Я рада приветствовать вас на нашем тренинге! Сегодня мы с вами собрались для того, чтобы пообщаться, разобраться в том, какое место в нашей жизни занимает профессиональная деятельность и личные качества.

Мы будем работать по этим правилам, а именно:

—Всегда говорить от своего лица.

— Быть активными.

— Слушать, не перебивая.

— Конфиденциальность.

—Иметь право на личное мнение.

—Обращаться ко всем по имени.

**2.Игра «Перышко»**

Цель: познакомиться с участниками ,установить доверительные отношения друг с другом.

Каждый участник пишет свое имя на карточке. Я попрошу встать вас в круг. Мы будем передавать перышко, и при этом называть свое имя. Вместе с именем называем природное явление, часть природы, с которым (как вам кажется) вы ассоциируетесь. Перышко надо передавать очень осторожно и аккуратно – ведь это ваш внутренний мир.

-например, Марина – Дерево, потому что у меня мощные корни – это мои родители, ствол – мои жизненные ценности, листочки –мои дети. Игорь-гора, потому что у меня твердые моральные принципы.

**3.Упражнение «Люблю ли я хвастаться?»**

— А сейчас поговорим о ваших успехах. Жизнь разнообразна, что в ней всегда найдётся сфера, в которой вы успешны. Давайте вспомним какое-либо достижение, которое произошло за последнее время, при этом не имеет значение, большое оно или маленькое, главное, чтобы это было важно для вас. Подумайте об этом 1-2 минуты.

— Сейчас вам необходимо сообщить о своих достижениях, как можно большему количеству людей. Постарайтесь показать насколько вас это порадовало. Человек, которому вы скажите об успехе, отвечает: «Я рад за тебя!».

***Вопросы:***

* всегда ли легко говорить о своих успехах?
* как вы себя чувствовали, когда говорили о ваших достижениях ?
* легко ли было радоваться вместе с другими?

Золото правило жизни: не переживай из –за того, что ты не в силах изменить, прими ситуацию такой, какая она есть. Ведь мы не пытаемся изменить погоду, а одеваемся по погоде.

Многие эксперты утверждают, что профессионализм педагога складывается приблизительно из представленных качеств:

* Меняться и при этом признавать
* Развиваться всесторонне.
* Уважение к детям и собственная и самооценка.
* Толерантность и чувство границ.
* Понимание того, что педагог оказывает услугу, что это не смысл жизни.

Немаловажную роль здесь также играет и впечатление ученика об учителе, что является важнейшей стороной взаимодействия в учебной деятельности. Надо помнить, что более 80 % людей строят свое первое впечатление на основе внешнего облика человека и первого впечатления.

**5. Задание «Портрет учителя»**

Задание выполняется в двух группах. Каждая группа получает задание: составить собирательный социально-психологический потрет типичного педагога:

- советский педагог;

- современный педагог.

Педагогам предлагается план-схема, по которой они будут работать:

- внешний вид (одежда, манера, атрибуты, символизирующие педагога того или иного времени);

- особенности речи;

- доминирующие ценности;

- манера общения с детьми, коллегами;

- возможная реакция на различные ситуации, поступки детей;

- основные принципы педагога своего времени.

При выполнении задания можно вспоминать образы из художественной литературы, кинофильмов, а также примеры из своего жизненного опыта, наблюдение за педагогами в процессе своей профессиональной деятельности.

**6.Задание «Гостиница»**

Педагогам предлагается следующая ситуация. В гостинице есть три свободных номера. Администратору дано указание – поселить в них педагогов. Однако информация, которой он владеет, нечеткая: он не знает ни пола, ни возраста, ни конкретной специализации педагогов, ни целей их приезда. Возле своего окошка он поместил табличку: «Места только для педагогов».

Вместе с тем он обнаружил, что сегодня в гостиницу большой наплыв приезжих, а мест нет, он вынужден отказывать. Администратору известно, что люди, желающие получить место, прибегают к разным уловкам, пытаются выдать себя за педагога. Ему нужно быть начеку.

Один человек из группы выбирается администратором. Другие выступают в роли приезжих (среди них три настоящих педагога, назначенные психологом). Видя табличку, все начинают выдавать себя за педагогов. Администратор должен на свое усмотрение поселить трех человек.

После выполнения задания группа анализирует, что было ключевым в оценивании человека как педагога. Какие признаки способствовали этому?

Кто был наиболее убедительным, исполняя роль? На что ориентировались педагоги, воплощая этот образ?

Данное задание направлено на развитие рефлексивной оценки образа педагога.

**7. Упражнение « Резервная шкатулка»**

Мы всегда должны помнить, что у каждого человека есть свой собственный внутренний ресурс, резерв. Он помогает нам выстоять в трудную минуту, найти силы, когда кажется, что уже ничего не получается.

***Подумайте каждый для себя: что это может быть?***

***Чтобы не забыть, что этот ресурс действительно существует, мы приготовили для вас резервную шкатулку.***

***Пусть этот талисман напоминает вам о вашем внутреннем человеческом потенциале***.

По кругу передается шкатулка с сувенирами . Каждый по очереди вынимает из шкатулки сувенир на память.

**8.Завершение «Пожелания друг другу»**

Цель: поднять общий эмоциональный настрой и акцентировать доброжелательное отношение друг другу.

Ведущий предлагает членам группы пожелать своему соседу что-нибудь.

**9.Рефлексия**

**Задание «Дерево рефлексии»**

По окончании тренинга педагоги прикрепляют на дереве листья, цветы, плоды:

**Плоды-**мероприятие прошло полезно ,плодотворно.

**Цветок -** довольно неплохо.

**Листики**-не совсем удовлетворены мероприятием.

.

**Приложение 3**

**Индивидуальный маршрут профессионального роста педагога (ИМПР)**

**Индивидуальный маршрут профессионального роста –** это личный, отличающийся характерными признаками путь следования ,технология профессионального саморазвития, эффективная и структурированная образовательная программа, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая для достижения личного профессионального роста и мастерства.

* Индивидуальный маршрут профессионального роста педагога позволяет современному учителю быстро и оперативно реагировать на изменения требований к компетентности педагогов в образовательной организации и давать учащимся более углубленные знания.

**Алгоритм разработки индивидуального маршрута профессионального роста педагога предусматривает:**

* диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;
* составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;
* реализацию маршрута;
* рефлексивный анализ эффективности индивидуального маршрута

**Структура индивидуального маршрута профессионального роста педагога**

* Титульный лист
* Название ОУ
* ИМПР
* Ф.И.О. педагога
* Город, год создания
* Информационная справка об авторе ИМПР
* Ф.И.О.
* Занимаемая должность
* Образование
* Дата прохождения аттестации
* Квалификационная категория
* Дата прохождения курсов повышения квалификации
* Педагогический стаж

На титульный лист выносится полное название школы, фамилия и инициалы учителя, год составления документа. Второй лист следует отвести под информационную справку об авторе (указать фамилию, имя и отчество без сокращений, занимаемую должность, данные об образовании, дату прохождения последнего аттестационного оценивания, стаж ведения педагогической практики, при желании кредо или девиз).

При выборе темы самообразования необходимо учитывать актуальность и важность темы, ее научно-теоретическое и практическое значение, степень освещенности данного вопроса в литературе, взаимосвязь выбранной темы с единой методической темой школы и методического объединения. Самообразование может реализовываться путем работы с научной и методической литературой, посещения открытых уроков, самодиагностики, освоения инновационных технологий и разработки проектов.

Сроки реализации маршрута могут варьироваться от одного года до пяти лет в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательном учреждении и локальных задач (например, подготовки к аттестации или реализации конкретных образовательных линий).

**Формы самообразования педагога**

Индивидуальная форма, инициатором, которой является сам педагог. Групповая форма в виде деятельности методического объединения, семинаров, практикумов, курсов повышения квалификации.

**Модель ИМПР**

В модель ИМПР включаются: основные направления работы ,действия и мероприятия, проведенные в процессе работы над темой, сроки, форма представления результата своей работы, где, когда , кем заслушивается и результаты проделанной работы, отметка о выполнении.

В индивидуальном маршруте профессионального роста отражаются следующие направления деятельности:

• *профессиональное* (предмет преподавания)

• *психолого-педагогическое* (ориентированное на учеников и родителей)

• *методическое* (педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения)

• *IT-технологии*

*• охрана здоровья*

Что может включать каждое направление?

**Профессиональное**

**1**. Изучение новых образовательных стандартов (обновленные ФГОС и СОО), уяснить их особенности.

**2**.Изучение, требований ФГОС по углубленному изучению отдельных предметов, перечня предлагаемых учебников, уяснение их особенностей.

**3**. Разработка и реализация индивидуальных учебных планов, рабочих программ с учетом требований конструктора учебных программ в соответствии с требованиями ФГОС.

**4**. Знакомство и внедрение современных, инновационных педагогических технологии через предметные издания и Интернет.

**5**. Плановое повышение квалификации на курсах для учителей .

**6**.Плановая аттестация на подтверждение высшей квалификационной категории.

**7.** Профессиональные публикации, брошюры, пособия, статьи

**8**. Активное участие в конкурсах профессионального мастерства

**Психолого-педагогическое**

**1**.Анализ своей профессиональной деятельности с учетом развития информационных технологий.

**2.** Изучение педагогической и психологической литературы

**Методическое**

**1**.Разработка личного учебно-методического комплекса и создание индивидуальной папки методических достижений.

**2**.Внедрение новых педагогических технологий образования и воспитания в школе.

**3**. Повышение своего уровня педагогического мастерства для продолжения работы в качестве руководителя МО.

**4.** Формирование навыков использования современных технологий для различных групп обучающихся на основе достижения путей и средств развития профессиональной позиции педагога.

**5**. Выявление и поддержка талантливых, одаренных детей через проведение олимпиад, конкурсов, создание научного общества обучающихся.

**6**. Изучение опыта работы лучших учителей своей школы, района, региона через Интернет- ресурсы.

**7.** Повышение профессиональной квалификации.

**8.** Разработка собственного УМК, составление технологических карт открытых уроков, сценариев внеклассных мероприятий.

**9**. Коррекция внеурочной деятельности и расширение инновации.

**10**. Внедрение в учебный процесс новых форм оценивания знаний учащихся.

**11**. Представление опыта работы через открытые уроки на школьном, муниципальном и региональном уровне.

**12**. Участие в олимпиадах, конкурсах.

**13.** Посещение семинаров. Выступление перед коллегами на МО, педсоветах, конференциях.

**14.** Повышение своего профессионального уровня, соответствующего запросам современной жизни и требованиям ФГОС.

**IT-технологии**

1. Изучение информационных компьютерных технологии и внедрение их в образовательный процесс.

2. Совершенствование навыков пользования ПК.

3. Создание персонального сайта и ежемесячное его пополнение.

4. Создание электронной почты для контакта с единомышленниками.

5. Овладение информационной культурой и информационно-компьютерной грамотностью.

6. Составление мультимедийных презентаций о работе в качестве учителя, классного руководителя, руководителя МО.

7. Сбор и анализ в Интернете информации по педагогике и психологии.

8. Разработка уроков с применением информационных технологий и формирование копилки методических материалов.

9. Введение информационно-обучающих компьютерных программ в учебно-воспитательный процесс.

10. Разработка комплекта тематических занятий, родительских собраний, внеклассных предметных мероприятий в электронном варианте и использование их в процессе воспитательной работы с классным коллективом

11. Участие в конкурсах в Интернете.

12. Размещение своих разработок на сайтах в Интернете

**Охрана здоровья**

1. Внедрять в образовательный процесс здоровьесберегающие технологии.

2. Сохранение и поддержание здоровьесберегающей образовательной среды.

Инструменты реализации индивидуального маршрута профессионального роста (**ИМПР)** в соответствии с «дорожной картой»:

• повышение квалификации через центры непрерывного профессионального образования;

• работа в профессиональном сообществе;

• самообразование;

• методическая работа;

• обучение на курсах в системе повышения квалификации вне школы;

• руководство повышением квалификации других учителей .

Продвижение по ИМПР фиксируется в дорожной карте ИМПР (таблица) по месяцам, семестрам с указанием того, что конкретно сделано по реализации каждого из направлений деятельности.

**Формы самообразовательной деятельности учителя по программе:**

1. научно-исследовательская работа по определенной проблеме и участие в работе научно-практических конференции;

2. обсуждение специальной педагогической и психологической литературы;

3. работа со своим персональным сайтом;

4. участие в педагогических советах, научно-методических объединениях и методических практикумах в школе;

5. посещение уроков коллег, обмен мнениями по вопросам организации занятий, содержания обучения, методов преподавания;

6. теоретическая разработка и практическая апробация разных форм уроков, внеклассных мероприятий и учебных материалов;

7.осмысление передового опыта и обобщение собственной практической деятельности и представление ее в публикациях;

8.освоение и использование информационных технологий образования и воспитания.

**Ожидаемые результаты:**

• повышение качества преподавания;

• подготовленные и изданные методические пособия, статьи, авторские программы, сценарии ;

• разработка современных инновационных технологии,форм, методов и приемов обучения;

• доклады, выступления;

• разработка дидактических материалов, тестов, наглядностей;

• разработка и проведение открытых уроков по собственным, инновационным технологиям;

• создание комплектов педагогических разработок;

• проведение семинаров, конференций, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой проблеме.

**Формы представления результатов педагогической деятельности учителя:**

открытые учебные занятия;

методическая продукция;

мастер-класс;

педагогический проект ,профессиональные конкурсы;

отчет о результатах (ходе) инновационной деятельности (презентация опыта работы по выявленной проблеме).

**Образец «дорожной» карты ИМПР**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направления деятельности | Содержание деятельности | | Достигнутые результаты | Отношение самого педагога к достигнутому | Форма презентации достижений |
| Первое полугодие | Второе полугодие |
| Повышение квалификации |  |  |  |  |  |
| Участие в деятельности профессиональных сообществ |  |  |  |  |  |
| Методическая работа |  |  |  |  |  |
| Работа по самообразованию |  |  |  |  |  |

**Работая с «дорожной» картой ,следует придерживаться следующих правил:**

* Заполнять документ необходимо по мере выполнения каждого этапа, не стоит откладывать это на конец учебного года, так как некоторые важные детали могут быть забыты.
* Не стоит стремиться к равномерному заполнению таблицы. Можно начать заполнение с тех направлений, в которых педагог проявляет себя больше всего.
* Всегда необходимо стремиться к объективной оценке своей профессиональной деятельности. Это в дальнейшем поможет правильно поставить цели и выбрать наиболее выгодные направления своей педагогической работы.

На основании накопленных материалов в конце каждого учебного года проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с раннее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки индивидуального маршрута педагога на следующий период.

**МБОУ «СОШ № 9 им. Х.Ч.Кубанова с. Джага»**

**Индивидуальный маршрут**

**профессионального роста**

**учителя физической культуры**

**Байрамукова К.И.**

Малокарачаевский район

2023г.

**Информационная справка об авторе ИМПР**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Байрамуков  Курманбий  Изаманович | |
| Занимаемая должность |  | учитель физической культуры |
| Образование |  | высшее |
| Дата прохождения аттестации |  |  |
| Квалификационная категория |  |  |
| Дата прохождения курсов повышения квалификации |  |  |
| Педагогический стаж |  |  |

Байрамуков Курманбий Изаманович молодой, талантливый педагог, учитель физической культуры начал работать в нашей школе в 2021г. В начале педагогической деятельности, у молодого учителя, так же, как и у всех молодых педагогов возникли проблемы с профессиональной адаптацией. Эти проблемы были связаны с методической неподготовленностью, недостаточным владением приемами и методами обучения, неумением выделять цели и задачи урока, что приводило к низкой эффективности урока, адаптацией в новом коллективе и, самое главное, трудности в общении с учащимися.

В современной школе учитель должен постоянно развиваться, осваивать новые педагогические техники и приемы, при этом обладать такими качествами как целеустремленность, настойчивость, наблюдательность, дисциплинированность, гибкость в мышлении. Помимо личностных качеств, учитель должен обладать профессиональными качествами: научная увлеченность, широкий культурный кругозор, ораторское искусство, педагогическое мастерство и потребность в непрерывном образовании. Еще великие педагоги Я.А.Коменский и К.Д.Ушинский говорили об идее непрерывного образования педагога, которая в настоящее время не утратила своей актуальности, а наоборот, стала одним из важнейших факторов формирования педагогического мастерства и творчества.

В связи с этим, Курманбий Изаманович, осознавая и используя собственные резервы, грамотно определив перспективы самоопределения и самопродвижения, изучая современные цифровые технологий под руководством своего опытного педагога ,наставника сумел успешно пройти период профессиональной адаптации.

Достичь высокого уровня профессиональной компетенции учителю помог составленный совместно с наставником индивидуальный маршрут профессионального роста педагога, с помощью которого были отслежены результаты проделанной работы, зафиксированы новые достижения и составлены отчеты.

**Структура индивидуального маршрута профессионального роста педагога**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Методическая тема школы |  |  |
| Тема работы МО |  | **«Методическое совершенствование педагогического мастерства и повышение качества образования в условиях обновленных ФГОС»** |
| Индивидуальная тема по самообразованию |  | **« Развитие личности ребенка через физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельность».** |
| Цель |  | повышение профессиональной компетенции и заниматься непрерывным самообразованием. |
| Задачи |  | * формировать профессионально значимые качества для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса; * совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса через использование современных инновационных методов и технологий. |
| Форма самообразования |  | индивидуальная, групповая |
| Предполагаемый результат |  | повышение профессиональной адаптированности, профессиональный рост, дальнейшее самообразование и саморазвитие. |
| Сроки работы над проблемой |  | **3 года** |
| Форма отчета о проделанной работе |  | выступление на заседании ШМО |

**Карта индивидуального маршрута**

**профессионального роста (ИМПР).**

***Период реализации 2021-2022 учебный год.***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направления деятельности** | **Содержание деятельности** | **Сроки реализации** | **Формы представления результатов** |
| **Профессиональное** | -изучение ФГОС, уяснение их особенностей;  -изучение УМК и учебников, уяснение их особенностей и требований;  -разработка рабочих программ по физической культуре;  -знакомство с новыми педагогическими технологиями применения метода проектов через предметные издания и интернет;  -повышение квалификации на курсах; | В течение учебного года  В течение учебного года  октябрь | Разработка образовательной программы по физической культуре в соответствии с ФГОС в 5-7 классах к УМК «Физическая культура» под редакцией Лях В.И. для 5-7 классов общеобразовательных учреждений./<https://infourok.ru>  [/razrabotka-obrazovatelnoj-pro-](https://infourok.ru)  [grammy-v-5-7-klassah-po-fizicheskoj-kulture-6030723.html?ysclid=lltndx7](https://infourok.ru)  [Oml61133812](https://infourok.ru)  Научно-исследовательский проект «Национальные виды спорта.  Борьба на поясах-традиционная борьба народов Карачаево-Черкесской Республики». [kopilkaurokov.ru›…nauchno\_issledovatelskii\_proekt](file:///C:\Users\User\Downloads\kopilkaurokov.ru›…nauchno_issledovatelskii_proekt)  Защита проектных работ (5-8 классы)  Удостоверение о прохождении курсов |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направления деятельности** | **Содержание деятельности** | **Сроки реализации** | **Формы представления результатов** |
|  | **-**участие на конкурсе «Учитель года России 2022»(муниципальный этап);  -победа на конкурсе «Учитель года России 2022»(муниципальный этап);  -аттестация;  -участие на конкурсе «Учитель года России 2022»(региональный этап);  -профессиональная публикация статьи в научно-исследовательском журнале «Вестник образования» .Официальное издание МБОУ «СОШ № 9 им.Х.Ч.Кубанова с.Джага»;  -работа с интернет-ресурсами;  -участие на вебинарах, семинарах  для учителей;  -сетевое взаимодействие с учителями физической культуры;  -участие в работе ШМО;  -работа с ИМПР. | февраль  апрель  апрель  май | Грамота (1 место)  Диплом (приз зрительских симпатий).  Денежный сертификат  Сертификат о публикации статьи  Сертификат участника |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Психолого-педагогическое** | -ознакомление с новыми материалами по методике преподавания в школе;  -ознакомление с литературой методической, педагогической и психологической направленности и систематизация изученных материалов;  -ведение проектировочной работы по переосмыслению ежедневной практики в свете перехода на новое поколение ФГОС. | В течение года  В течение года | Сравнение и анализ результатов входной и итоговой диагностики профессионального мастерства педагога |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Методическое** | -самоанализ профессиональной деятельности, совершенствование структуры самоанализа урока, внедрение в учебный процесс новых форм оценивания знаний обучающихся;  -создание банка лучших разработок уроков;  -создание методических разработок с применением новых технологий в соответствии с требованиями ФГОС. | октябрь  в течение года  январь  январь | Открытый урок по физической культуре в 5 а классе «Развитие физических качеств учащихся :применение методов: игрового ,круговой тренировки.»/ [*https://infourok.ru/otkrytyj-urok-po-fizicheskoj-kulture-v-5a-klasse-razvitie-fizicheskih-kachestv-uchashihsya-s-primeneniem-metodov-igrovogo-krugov-5706166.html?ysclid=lltlcbgsm3750796881*](https://infourok.ru/otkrytyj-urok-po-fizicheskoj-kulture-v-5a-klasse-razvitie-fizicheskih-kachestv-uchashihsya-s-primeneniem-metodov-igrovogo-krugov-5706166.html?ysclid=lltlcbgsm3750796881)  Спортивный праздник «Веселые старты», посвященный празднованию 100-летия Карачаево-Черкесской Республики./ [*https://infourok.ru/sportivnyj-prazdnik-veselye-starty-posvyashennyj-k-100letiyukchr-5710439.html?ysclid=lltkzvcqa2952752694*](https://infourok.ru/sportivnyj-prazdnik-veselye-starty-posvyashennyj-k-100letiyukchr-5710439.html?ysclid=lltkzvcqa2952752694)  Научно-исследовательский проект «Национальные виды спорта. Борьба на поясах-традиционная борьба народов Карачаево-Черкесской Республики.» |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | -представление опыта работы через открытые уроки на разных уровнях, посещение уроков коллег;  -совершенствов. уровняпрофессионального мастерства, изучение опыта работы лучших учителей района, региона, страны;  -разработка технологических карт уроков:  -заполнение электронного журнала | Февраль-март  Март  В течение года  В течение года | | Доклад – выступление на заседании ШМО «[*https://infourok.ru/doklad-vystuplenie-na-zasedanii-shmo-5710316.html?ysclid=lltlledwh6154928357Травматизм на уроках Физкультуры»./*](https://infourok.ru/doklad-vystuplenie-na-zasedanii-shmo-5710316.html?ysclid=lltlledwh6154928357Травматизм%20на%20уроках%20Физкультуры)    Беседа на тему « Здоровье детей- общее дело!»/ [*https://infourok.ru/beseda-na-temu-zdorove-detej-obshee-delo-5723756.html?ysclid=lltlo5xeyv600589876*](https://infourok.ru/beseda-na-temu-zdorove-detej-obshee-delo-5723756.html?ysclid=lltlo5xeyv600589876)  Учебное пособие по физической культуре «Роль подвижных игр на уроках физической культуры»./ [*https://infourok.ru/uchebnoe-posobie-rol-podvizhnyh-igr-na-urokah-fizicheskoj-kultury-6054245.html?ysclid=lltl6mjw8u985347665*](https://infourok.ru/uchebnoe-posobie-rol-podvizhnyh-igr-na-urokah-fizicheskoj-kultury-6054245.html?ysclid=lltl6mjw8u985347665) | |
| **IT-технологии** | -изучение новых компьютерных технологий и их применение в процессе обучения ребят, а также совершенcтвован. навыков как пользователя ПК;  - формирование и ежемесячное обновление информации, пополнение личного сайта;  -создание e-mail (электронной почты) для работы;  -подготовка мультимедийных презентаций | В течение года  В течение года  В течение года | | Сравнение и анализ результатов входной и итоговой диагностики профессионального мастерства педагога  Адрес персонального  cайта/<https://infourok.ru/user/bayramukov-kurmanbiy-izamanovich>  Bayramukov2017@bk.ru | |
|  | - участие в онлайн-конкурсах;  - размещение собственных разработок на разных сайтах в Сети. | |  | | / [*https://infourok.ru/uchebnoe-posobie-rol-podvizhnyh-igr-na-urokah-fizicheskoj-kultury-6054245.html?ysclid=lltl6mjw8u985347665*](https://infourok.ru/uchebnoe-posobie-rol-podvizhnyh-igr-na-urokah-fizicheskoj-kultury-6054245.html?ysclid=lltl6mjw8u985347665) |
| **Охрана здоровья** | -внедрение и реализация в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий | | В течение года | | [*https://infourok.ru/sportivnyj-prazdnik-veselye-starty-posvyashennyj-k-100letiyukchr-5710439.html?ysclid=lltkzvcqa2952752694*](https://infourok.ru/sportivnyj-prazdnik-veselye-starty-posvyashennyj-k-100letiyukchr-5710439.html?ysclid=lltkzvcqa2952752694)  [*https://infourok.ru/beseda-na-temu-zdorove-detej-obshee-delo-5723756.html?ysclid=lltlo5xeyv600589876*/](https://infourok.ru/beseda-na-temu-zdorove-detej-obshee-delo-5723756.html?ysclid=lltlo5xeyv600589876/) |

В современных условиях педагог сможет стать компетентным в сфере профессионального самообразования только, определив сферу профессиональных интересов, выявив проблемы и затруднения в профессиональной деятельности, определив способы их решения и спроектировав свой ИМПР.

Но, при этом учитель должен стать для детей не просто учителем физкультуры, математики или истории, а именно духовным наставником, который не только указывает истинный путь, но и проходит его вместе с ребенком, поддерживая в нем веру в добро и справедливость, становится источником человеческого тепла, человеческих чувств, сеет знания не только в памяти и сознании своих детей, но в их душах и сердцах, учит ребенка, как «быть созидателем своего счастья, а не полагаться на волю случая и плыть по течению складывающейся вне его воли судьбы, чтобы он свою активность направлял на достижение желаемого образа счастья.

«Там, где нет стремления к счастью, там нет и стремления вообще», - утверждал немецкий философ Л.Фейербах. [3].

**Литература и источники**

1.Андросюк,Н.В.Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов/Н.В. Андросюк// Наставничество в образовании: современная практика : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 27 с.

2.. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www. consultant.ru/ : https://www. consultant.ru/ (дата обращения: 30.10.23 г.).

3. https://infourok.ru/nastavnichestvo-dlya-socialnoy-adaptacii-i-professionalnoyorientacii-podrostkovsirot-i-detey-s-ogranichennimi-vozmozhnostyami-z-3879969.html.

4. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Metodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf (дата обращения30.10.2023 г.).

5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. №544н «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)».

7.Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html.. школа /.

8.Конструктор системы наставничества в школе. – Режим доступа: https://www.uchportal.ru/news/2018-11-12-747.

9.Синицына, Г. П. Возможности супервизии в усилении практической подготовки педагогов [Электронный ресурс] / Г. П. Синицына // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №5. – Режим доступа: http://scienceeducation.ru/ru/article/view?id=21663.

10.Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/110/26995/ (дата обращения: 30.10.2023 г).

**Содержание**

Введение 2

1.Этапы наставнической работы 3-10

2.Основные направления наставнической деятельности 11-13

Заключение 13

Литература и источники 14

Приложения 15-60

Приложение 1 14-24

Анкета для молодого педагога №1 14-18

(текущая диагностика)

Анкета №2 18-21

Улучшение условий профессиональной деятельности

Анкета №3 21-24

Совершенствование профессиональной деятельности

Приложение 2 24-36

Тренинг №1 24-31

Профессиональная адаптация молодых педагогов

Тренинг №2 31-36

Я талантливый педагог

Приложение 3 37-61

Индивидуальный маршрут профессионального роста педагога(ИМПР)