

Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста

ФИО (молодого специалиста)

Краткая справка об авторе

ФИО, молодой специалист.

Окончила Ставропольский государственный педагогический институт по направлению «Педагогическое образование»

(профиль «Начальное образование»).

Занимаемая должность – учитель начальных классов.

Стаж работы – 0 лет.

Педагогическое кредо: *«Творить, пробовать, искать и развиваться».*

Пояснительная записка

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.
Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом;
я сам учился у более старых педагогов...»*

А. С. Макаренко

Молодые специалисты, устраиваясь на новое место работы, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед молодым педагогом одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута».

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. *Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.*

Целью составления индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;

- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педчтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Форма планируемой деятельности: индикативное планирование (носит направляющий, рекомендательный характер).

Результаты деятельности: будут представлены после реализации всего ИОМ, в конце года. Предполагаемыми результатами являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Планируемые сроки реализации составленной стратегии: рассчитано на 3 года).

Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога

План		Цели-результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
<i>Адаптация к новому месту работы</i>		<ul style="list-style-type: none"> - 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 (знакомит педагога с его рабочим кабинетом, представляет коллективу, помогает с оформлением документации, знакомит со всеми обязанностями, даёт наставления). Назначает наставника	В течение учебного года.	Следует как можно чаще обращаться за помощью к наставнику, руководству школы.
<i>Установление взаимоотношений</i>		<ul style="list-style-type: none"> - установление контактов с администрацией школы; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с учащимися и их родителями. 	Наставник дает молодому специалисту наставления; коллеги оказывают эмоциональную поддержку начинающему педагогу.	В течение учебного года.	Следует выделять свободное время на общение с коллегами и с педагогом-наставником.
<i>Принятие ролей</i>	<i>Роль учителя</i>	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение роли педагога; - принятие педагогической деятельности; - умение планировать урочное время; - умение держать дисциплину на уроке; - умение применять 	Наставник оказывает помощь по вопросам организации урока, группы продленного дня, а также проверки тетрадей. Классные руководители других классов могут дать советы касаемо	В течение учебного года.	Следует почаще обращаться к коллегам, наставнику с различными вопросами по возникающим сложностям. Именно так удастся как можно скорее преодолеть все трудности адаптации к

	<p>педагогические технологии;</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение оценивать устные и письменные ответы учащихся; - умение следить за успеваемостью учащихся; - работа с документацией; - выставление четвертных и годовых оценок и т.д. 	<p>организации внеурочных мероприятий, классных часов, а также поделиться собственным опытом, связанным со «сложными» детьми, семьями.</p>		<p>новой специальности.</p>
	<p>Роль классного руководителя</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся; - выставление оценок в дневники; - умение организовывать внеурочную деятельность учащихся; - проведение бесед с учащимися; - посещение «сложных» семей; - следить за посещаемостью; - работа с документацией и журналами; - проведение тематических классных часов и т.д. 			
<p>Педагогический рост (развитие)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - участие в семинарах, обсуждениях, встречах; - взаимопосещение уроков; - участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; - прохождение курсовой 	<p>Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения</p>	<p>В течение учебного года.</p>	<p>Следует как можно чаще участвовать в семинарах, форумах, конкурсах, а также своевременно проходить курсовую подготовку.</p>

	подготовки и т.д.	квалификации.		
Формирование собственной системы работы с учащимися	- применять на уроках различные педагогические технологии и методы; - посещать уроки других учителей и перенимать их методы работы; - применение собственного разработанного проекта, связанного с внеурочной деятельностью учащихся.	Наставник предлагает молодому специалисту посетить его урок; также поделиться личным опытом.	В течение учебного года.	Следует проявлять инициативу, чтобы попридутьствовать на уроках коллег; также следует быть креативным в своей профессии, чтобы не только уметь применять на уроке различные педагогические технологии, но и привносить что-то свое в учебную деятельность.

Заявленные проблемы, отраженные в анкете

1. Составление календарно-тематического планирования
2. При проведении уроков создавать проблемно-поисковые ситуации, организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся.

Практико – ориентированные семинары

1. Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
2. Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися
3. Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов
4. Учет и оценка знаний обучающихся
5. Регулирование конфликтных ситуаций

Результативность: планируя свою работу каждый год, специалист может достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать; молодому же специалисту составление ИОМ помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности.

Маршрут молодого специалиста

