



ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ



Реализация целевой модели «Наставничество педагогических работников»

Бабенко Н.Л. доцент кафедры социальных
коммуникаций и технологий ГАУ ДПО ИРО РО

[Видеозапись]

https://vk.com/video18837615_456239034

Ростов-на-Дону

База наставников образования РО

Направления
помощи в
профессиональных
затруднениях

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ
СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ)
НАСТАВНИЧЕСТВА

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ





Национальный
проект
«Образование»

«Современная школа»

Срок
внедрения
системы
наставничества
педагогических
работников
в
образовательных организациях Российской Федерации –
конец 2022 года.

<https://forms.yandex.ru/cloud/6245832f949b9c6234307b86/>



Наставничество

Форма обеспечения профессионального становления, развития и **адаптации** к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей Педагогических работников организаций, осуществляющих Образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».



Наставник

участник персонализированной программы наставничества, **имеющий измеримые позитивные результаты** профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

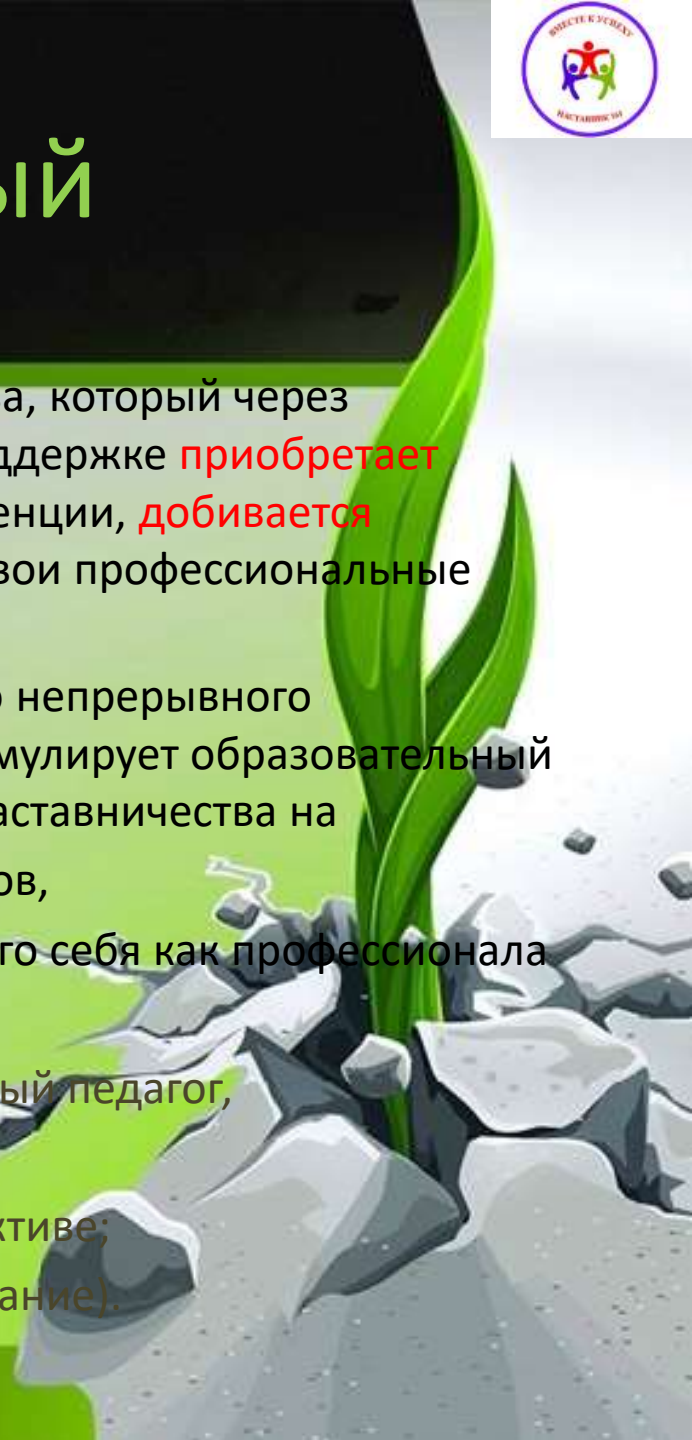
A stylized illustration of a green plant with several long, pointed leaves growing out of a pile of grey, jagged rocks. The background is a gradient of light green and white.

Наставляемый

Участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке **приобретает** новый опыт, **развивает** необходимые навыки и компетенции, **добивается** предсказуемых результатов, **преодолевая** тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального **роста**, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала

(молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).





Особенность системы наставничества

НОСИТ точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы





Система «Целевая модель» наставничества

подразумевает необходимость **совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.**

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.



Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы

образования, приоритетные направления ее развития;

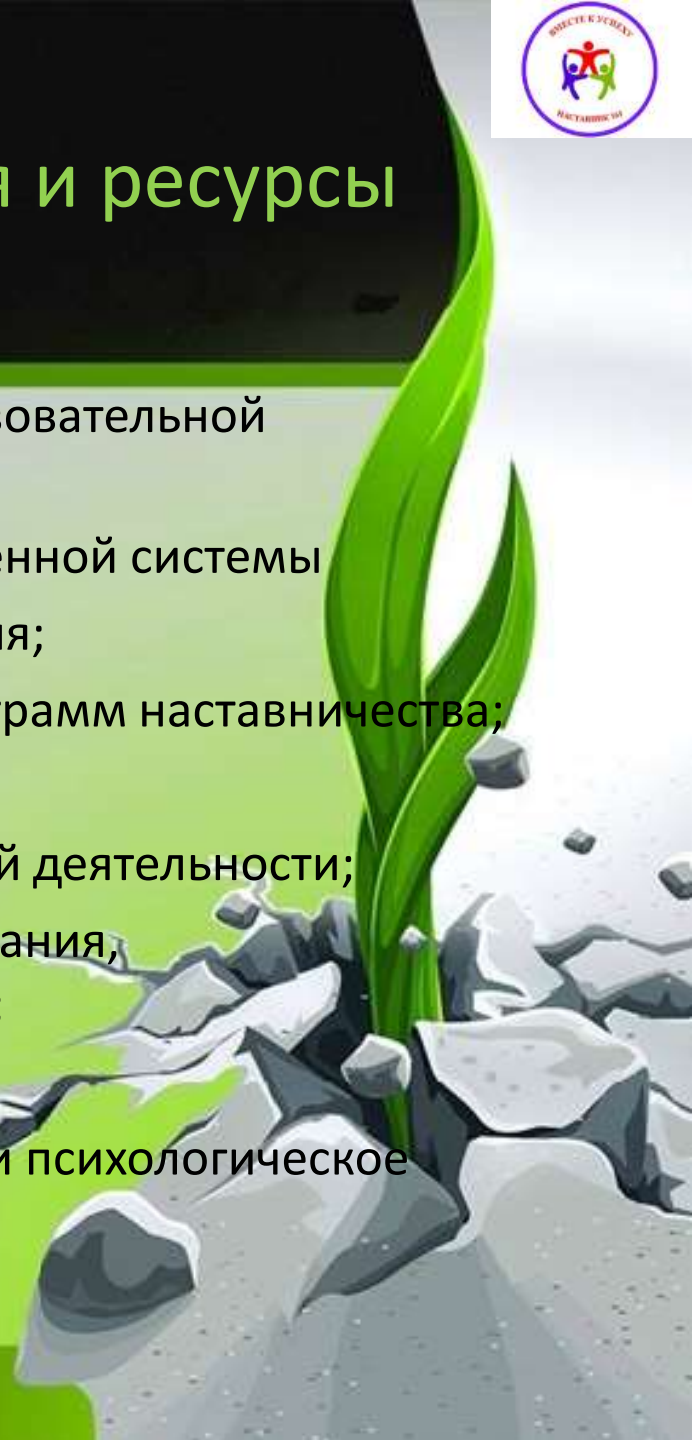
куратора реализации персонализированных программ наставничества;

наставников – педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

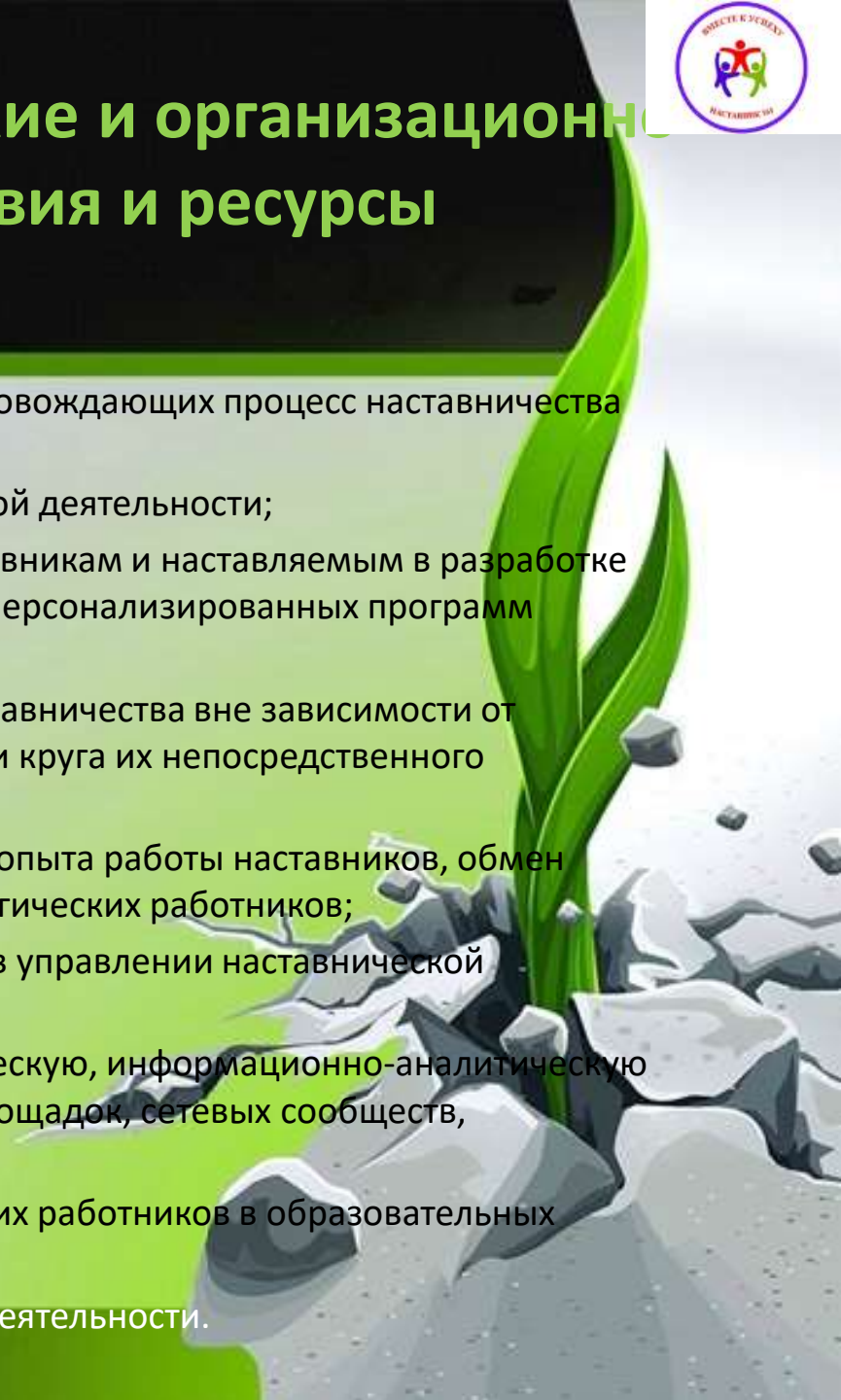
педагога-психолога, в фокусе которого находятся

личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.



Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д.,
- направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.



Материально-технические условия и ресурсы

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.



Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

- **Материальное (денежное)** стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;
- **Нематериальные** способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов.

Психолого-педагогические условия

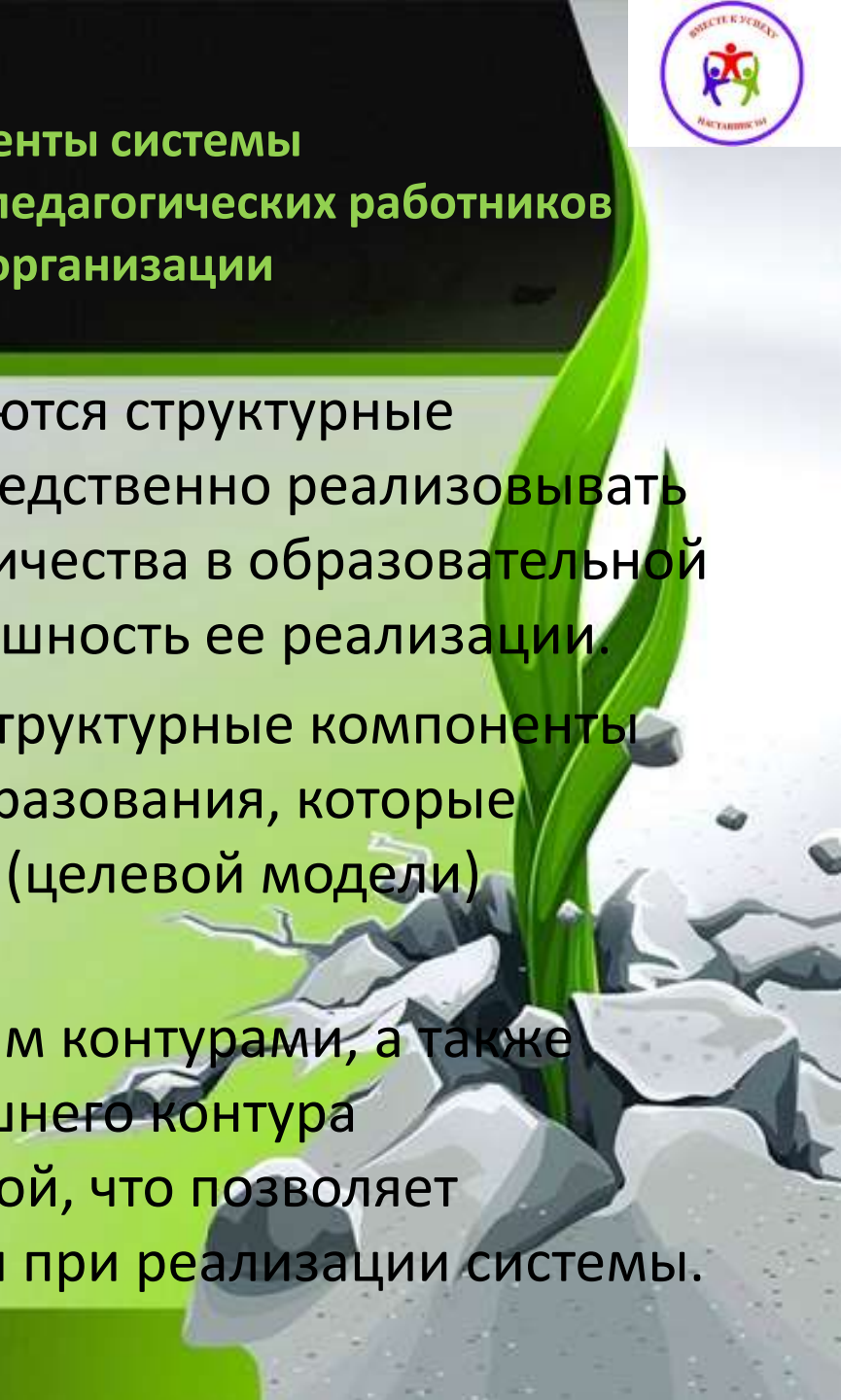
- **широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения** к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- **психологическую поддержку формируемым парам** наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- **формирование психологической готовности** наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.



Внутренний контур: Образовательная организация

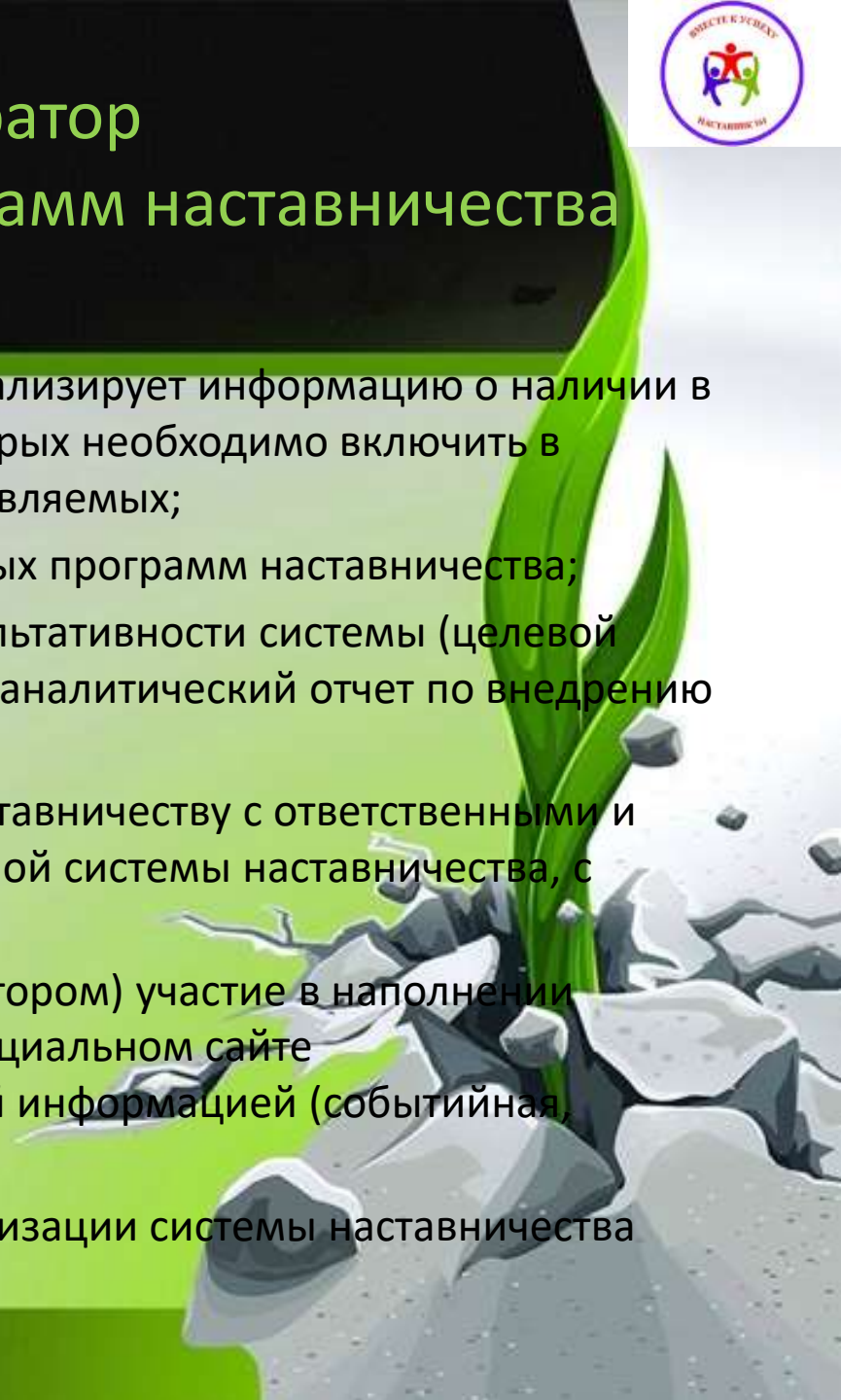
1. Издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы.
2. Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).
3. Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.
4. Создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.



Куратор реализации программ наставничества

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.



Методическое объединение (МО) / совет наставников

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Внешний контур: региональный уровень (далее – Институт развития образования)

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
- проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.





Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого

1. **Самоопределение** (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.
2. **Диагностика** (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).
3. **Диагностика** (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);
4. **Составление дорожной карты ИОМ, включающей:**
 - а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;
 - б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;
 - в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;
 - г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.
5. **Реализация дорожной карты** (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам).
6. **Корректировка дорожной карты** (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.
7. **Рефлексивный анализ** эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).



Внешний контур: Федеральный уровень

**ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения
Российской Федерации»**

Горячая линия 8 800 200 91 85



Ожидаемые (планируемые) результаты

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.



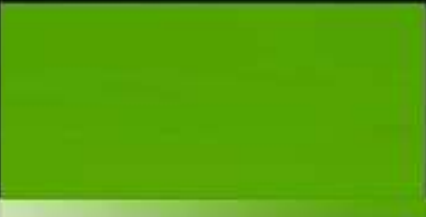
Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.



Риски

- 
1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
 2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
 3. Низкая мотивация наставников.
 4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
 5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
 6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

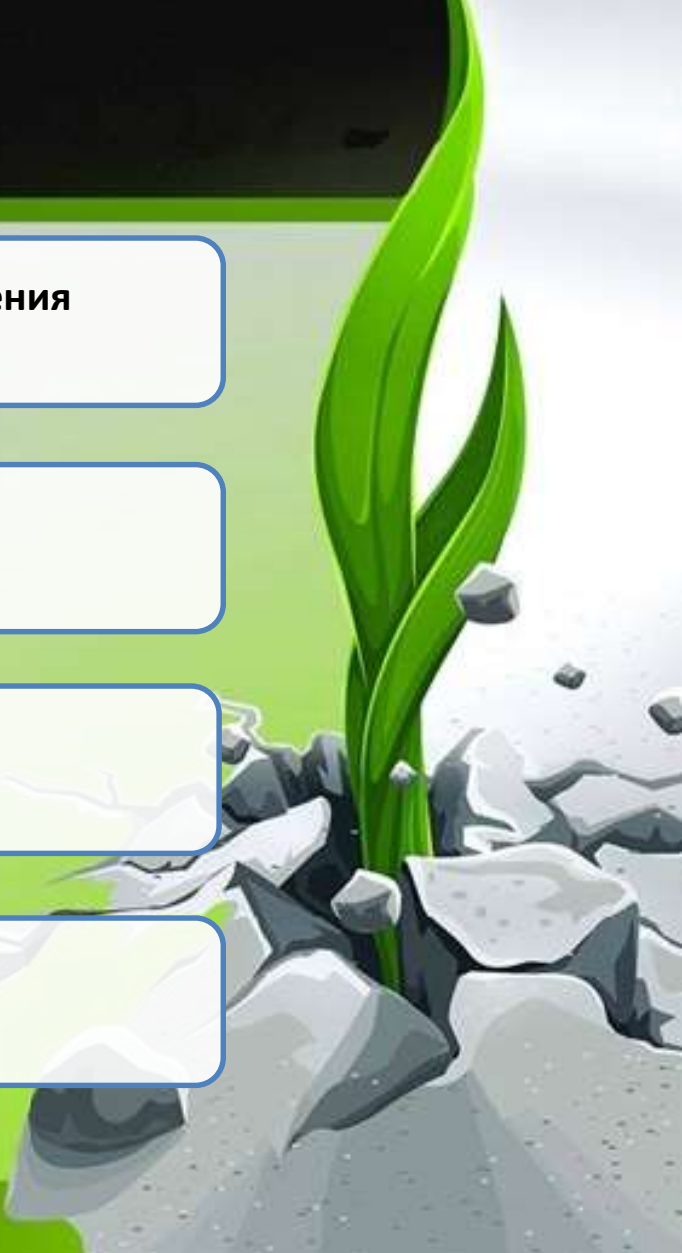


- **ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»**

- **ГБУ ДПО Институт развития образования РО**

- **Муниципалитет**

- **Наставник**



Материалы отчетной работы



**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования Ростовской области
«Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной
переподготовки работников образования»**

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ



УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора

Н.П.Эпова

2022 г.

**Целевая программа наставничества
в Ростовской области до 2024 года
«ВМЕСТЕ К УСПЕХУ»**

Рассмотрена и утверждена на заседании учёного совета
Протокол от 18 марта 2022 года № 4

Разработчик программы

Лиманская Людмила Ефремовна,
методист кафедры педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО

Ростов-на-Дону, 2022



УЧЕБНАЯ КАРТА ДИСЦИПЛИНЫ



_____ академических часов, в том числе _____ часов лекций, _____ ч. практ. занятий.

Наставник: _____

Образовательная организация _____

Направление подготовки: Педагогическое образование: Наставничество. От теории к практике

№	Виды контрольных мероприятий	Текущий контроль	Рубежный контроль
Модуль I. Методологические основы в обучении		15	5
1	Собеседование «Нормативно-правовые основы и реализация деятельности <u>наставляемого</u> в условиях обновленных ФГОС»	5	
2	Устав <u>образовательной организации</u>	5	
3	Участие в тематических семинарах	5	
4	Кейс		5
Модуль II. Теория и методика обучения в системе		30	15
1	Анализ рабочей программы, БУП	10	
2	Организация работы с книгой, образовательными сайтами	5	
3	Анализ занятия по ФГОС		10
4	Технологическая карта – Паспорт Проекта	5	
5	Разработка фрагмента учебного занятия	10	
6	Собеседование		5
Модуль III. Технологии обучения		20	15
1	Анализ электронного образовательного конструктора	10	
2	Проведение урока с использованием электронного образовательного конструктора https://uchebnik.mos.ru/main		5
3	Разработка средств контроля знаний	10	
4	Тест		5
5.	Собеседование		5
		65	35
Бонусные баллы	10	10 баллов – если <u>рейтинговая</u> оценка текущей работы <u>наставляемого</u> по дисциплине в обучении находится в интервале 54-60%. 5 баллов – если <u>рейтинговая</u> оценка текущей работы <u>наставляемого</u> по дисциплине в обучении находится в интервале 48-53%.	
Промежуточная аттестация в форме зачета		Зачет выставляется <u>наставляемому</u> по результатам текущей учебной работы в обучении, если набрано 60-100 баллов.	

Наставник: _____ дата: _____



Лист самооценки педагогической деятельности учителя

Уважаемый учитель!

Ваша профессиональная деятельность одна из самых важных и сложных. Для того чтобы больше узнать о том, какие приемы и способы Вы используете в своей работе, предлагаем Вам заполнить лист самооценки. Надеемся, что, предлагаемая методика будет содействовать Вашему профессиональному развитию. Вы сможете по достоинству оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста.

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной педагогической деятельности, используя 5-ти балльную шкалу:

- 5 – Вы абсолютно согласны с утверждением
- 4 – Вы скорее согласны с утверждением
- 3 – Вы выбираете нечто среднее, ваше мнение зависит от ситуации, обстоятельств, дополнительных факторов
- 2 – Вы скорее не согласны с утверждением
- 1 – Вы абсолютно не согласны с утверждением

1	Я безразличен(-на) к критике в свой адрес	
2	Я поощряю даже самые маленькие успехи <u>обучающихся</u>	
3	Я хорошо знаю основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету	
4	Я умею устанавливать отношения сотрудничества с <u>обучающимися</u>	
5	Окружающие не прислушиваются к моим предложениям	
6	Считаю важным различать цель и тему урока	
7	На моих уроках отсутствуют условия для формирования <u>устойчивой</u> позитивной мотивации учащихся	
8	Мое знание <u>внутрипредметных</u> и <u>межпредметных</u> связей требует серьезного улучшения	
9	Новаторство – кредо каждого хорошего учителя	
10	На моих уроках <u>обучающиеся</u> делают все по алгоритму, они не рассуждают самостоятельно	
11	Мой общий кругозор достаточно ограничен	
12	Все мои обучающиеся принимают участие в постановке целей и задач урока	
13	Я не считаю <u>нужным</u> , анализировать уровень усвоения предлагаемого материала и развития обучающихся	1



Паспорт методической разработки



Тема	
Указать <u>тематическую направленность</u> программы	
Аннотация	
Учебная проблема	
Цель	
Задачи	
Направление развитие личности	
Вид деятельности	
Вид и сроки исполнения	
Ожидаемые результаты	
Список источников	
Анализ и оценка работы	

Практика

1. Проанализируйте структуру программы преподаваемого предмета. Охарактеризуйте основные структурные элементы программы согласно схеме табл. Табл. – Структура программы, ее назначение

Элементы программы	Назначение
Пояснительная записка / Аннотация	
Содержательная часть	
Методический аппарат программы	
Выводы: (указать функции, которые реализует программа)	

2. Ознакомьтесь с принципами составления примерного календарно-тематического планирования, с различными его схемами. Предложите свой вариант примерного календарно-тематического планирования.
3. Составьте примерное календарно-тематическое планирование по нескольким темам выбранного курса.



Образец схемы анализа занятия по ФГОС



Основные пункты, которые принимает во внимание эксперт, анализируя современный урок: цели, организация занятия, способы мотивации обучающихся, соответствие требованиям ФГОС, содержание урока, методика, психологические моменты.

В карте эксперта указывается ФИО учителя, полное название образовательного учреждения, класс, название учебного предмета, автор УМК/ учебника, тема занятия, дата посещения.

Ниже приведена примерная схема-образец анализа занятия по ФГОС.

	Этапы анализа	Количество баллов
1	Основные цели Наличие образовательной, воспитательной, развивающей целей. Достигнуты ли поставленные учителем цели? Достигнуты ли практические цели, поставленные учениками?	
2	Как организован урок? Тип, структура, этапы, логика, временные затраты, соответствие структуры, <u>применяемых</u> методов поставленной цели и содержанию урока.	
3	<u>Какие</u> способы мотивации применяет педагог?	
4	Насколько урок соответствует требованиям <u>ФГОС</u> ? Ориентированность на стандарты нового поколения. Развитие УУД (<u>универсальных учебных действий</u>). Применение современной технологии: ИКТ, исследовательской, проектной и др.	
5	Содержание урока Правильность освещения учебного материала с <u>научной</u> точки зрения, соответствие возрасту обучающихся. Соответствие урока, его содержания требованиям образовательной программы. Развитие самостоятельности и познавательной активности с помощью создания ситуаций для применения собственного жизненного опыта школьников (взаимосвязь теории и практики). Связь нового и ранее изученного учебного материала, наличие <u>межпредметных</u> связей.	



Схема-анализ учебника



№	Характеристика	Ответы
I. Общая характеристика учебника		
1.	Для какого класса предназначается данная книга?	
2.	По какой программе создан учебник (базового уровня, углублённого обучения, для гуманитарных классов).	
3.	Кто является авторами данной программы?	
4.	Кто является авторами анализируемой книги?	
5.	Каков общий объём книги?	
6.	Отметьте элементы оформления книги и их наличие (переплёт, красочность, наличие рисунков, схем, таблиц и т. п.).	
II. Характеристика текстов учебника		
1.	Определите виды текстов, <u>используемых</u> в книге.	
2.	Укажите, где используются теоретико-познавательные и инструментально – практические тексты.	
3.	На примере конкретного параграфа охарактеризуйте сложность и предполагаемую трудность для <u>обучающихся</u> теоретико-познавательного текста.	
4.	На примере конкретного практического занятия охарактеризуйте полноту инструментально-практического текста. Способствует ли данный текст формированию у обучающихся приёмов <u>безопасной</u> работы с веществами и оборудованием?	
5.	Много ли в учебнике дополнительных текстов? Охарактеризуйте <u>методическую</u> роль предлагаемых в книге текстов.	
6.	Имеются ли в книге пояснительные тексты? Охарактеризуйте <u>методическую</u> роль пояснительных текстов учебника.	
III. Характеристика <u>внетекстовых</u> компонентов книги.		
1.	Насколько полно и рационально иллюстрирована книга? Охарактеризуйте <u>методическую</u> роль рисунков, схем, диаграмм, таблиц. Помогает ли <u>иллюстрированный</u> материал в освоении теоретического материала? Формирует ли <u>иллюстрированный</u> материал умения обучающихся работать с таблицами, графиками, схемами?	



Проектирование учебных занятий



Реализация «Умных технологий» в системе цифровой модели инновационного наставничества осуществляется благодаря образовательным конструкторам рекомендованных Министерством просвещения РФ от 2.08.2022 № 653 «Об утверждении федерального перечня электронных образовательных ресурсов, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования»:

<https://kalendar.apkpro.ru/> - образовательный календарь

<https://lichess.org/learn> - Шахматы, учимся играть

<https://uchebnik.mos.ru/catalogue> - **МЭШ конструктор уроков**

<https://gpt-chatbot.ru/> - Чат-бот на русском даст ответы на все ваши вопросы
<https://t.me/GPT4Tbot>

<https://izi.travel/ru> Ссылка на аудиогид

<https://www.umaigra.com/> превратить урок в игру

<https://udoba.org/> - конструктор

<https://xn--80apaohbc3aw9e.xn--p1ai/> - конструктор по финансам

<https://xn--42-glc2a2ayn.xn--p1ai/investor> - начинающий инвестор

<https://ped-kopilka.ru/pedagogika/vidy-igr-i-ih-klasifikacija-v-pedagogike.html> - ИГРЫ

<https://onlinetestpad.com/ru> - Диалоги

<https://www.krugosvet.ru/quiz> - Энциклопедия кругосвет

<https://viquiz.ru/nachalo/> - Викторины



Лист самооценки педагогической деятельности учителя

Уважаемый учитель!

Ваша профессиональная деятельность одна из самых важных и сложных. Для того чтобы больше узнать о том, какие приемы и способы Вы используете в своей работе, предлагаем Вам заполнить лист самооценки. Надеемся, что, предлагаемая методика будет содействовать Вашему профессиональному развитию. Вы сможете по достоинству оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста.

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной педагогической деятельности, используя 5-ти балльную шкалу:

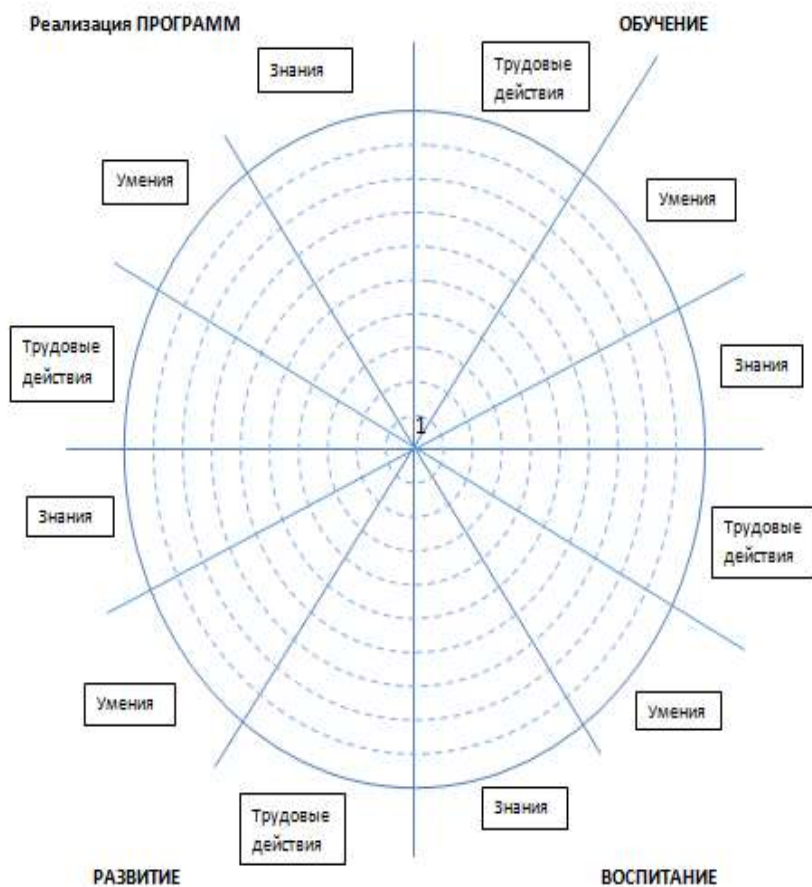
- 5 – Вы абсолютно согласны с утверждением
- 4 – Вы скорее согласны с утверждением
- 3 – Вы выбираете нечто среднее, ваше мнение зависит от ситуации, обстоятельств, дополнительных факторов
- 2 – Вы скорее не согласны с утверждением
- 1 – Вы абсолютно не согласны с утверждением

1	Я безразличен(-на) к критике в свой адрес	
2	Я поощряю даже самые маленькие успехи <u>обучающихся</u>	
3	Я хорошо знаю основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету	
4	Я умею устанавливать отношения сотрудничества с <u>обучающимися</u>	
5	Окружающие не прислушиваются к моим предложениям	
6	Считаю важным различать цель и тему урока	
7	На моих уроках отсутствуют условия для формирования <u>устойчивой</u> позитивной мотивации учащихся	
8	Мое знание <u>внутрипредметных</u> и <u>межпредметных</u> связей требует серьезного улучшения	
9	Новаторство – кредо каждого хорошего учителя	
10	На моих уроках <u>обучающиеся</u> делают все по алгоритму, они не рассуждают самостоятельно	
11	Мой общий кругозор достаточно ограничен	
12	Все мои обучающиеся принимают участие в постановке целей и задач урока	
13	Я не считаю <u>нужным</u> , анализировать уровень усвоения предлагаемого материала и развития обучающихся	1



КОЛЕСО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БАЛАНСА

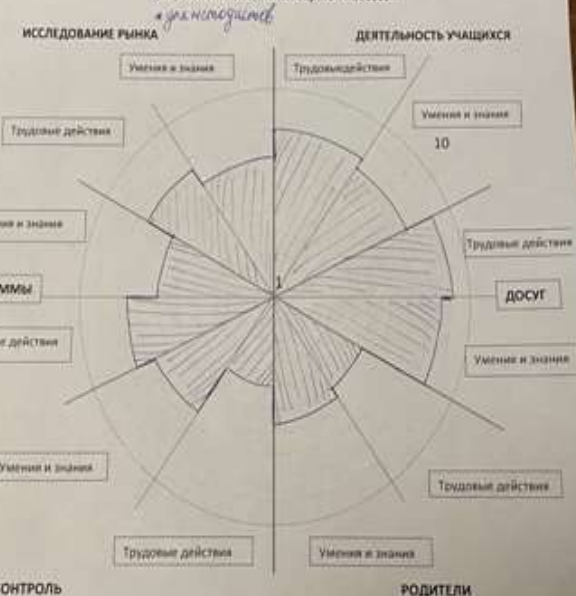
Компетентностная готовность учителя к реализации профессионального стандарта «Педагог»



Проблемы, требующие дальнейшего изучения:

КОЛЕСО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БАЛАНСА

Компетентностная готовность учителя к реализации профессионального стандарта «Педагог»



Проблемы, требующие дальнейшего изучения:



Титульный лист

Название ОУ *(можно вставить символику ОУ)*

«Индивидуальный образовательный маршрут педагога»

ФИО педагога:

Город, год создания

ФИО

Занимаемая должность

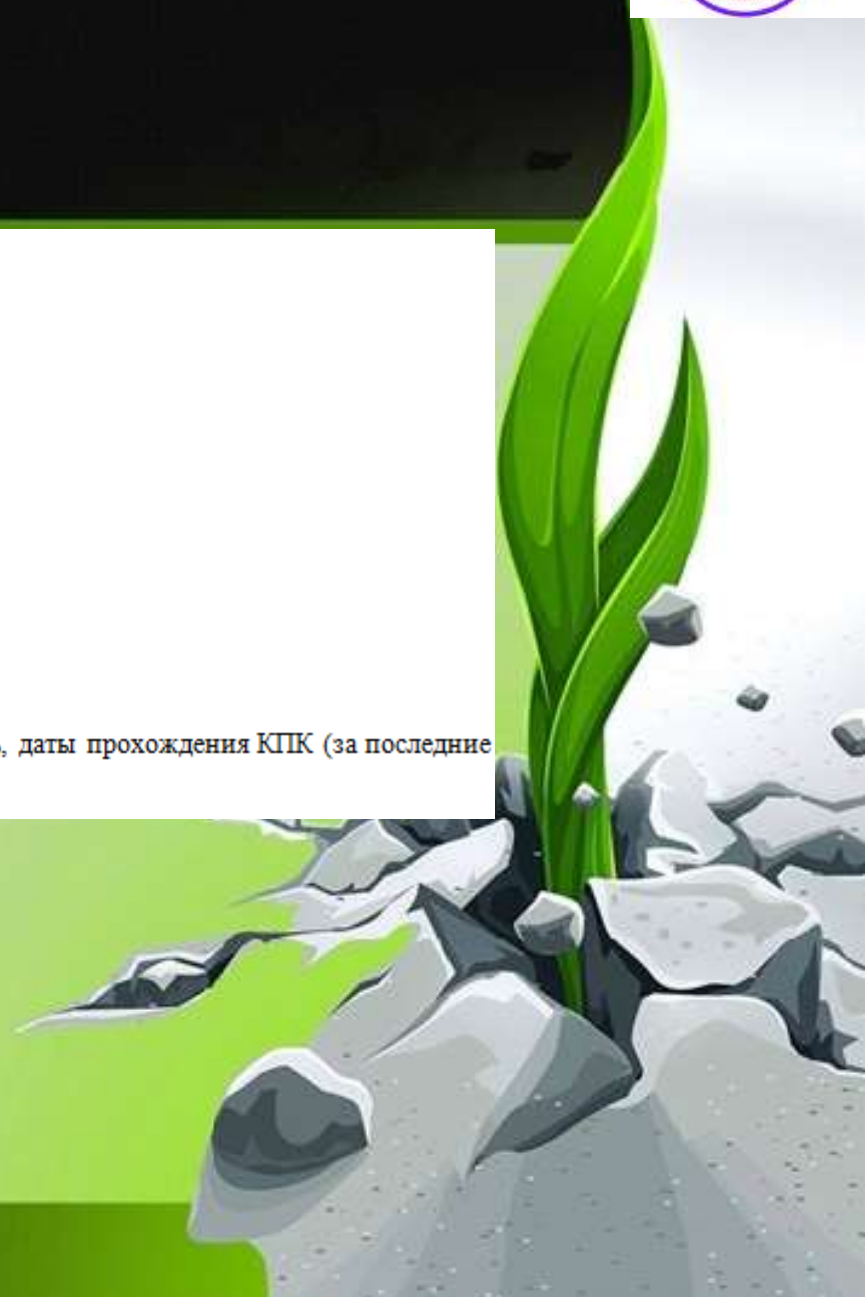
Образование

Дата прохождения аттестации

Квалификационная категория

Информация о курсах повышения квалификации (учреждение, тема, длительность, даты прохождения КПК (за последние

Педагогический стаж



МАКЕТ
индивидуального образовательного маршрута педагога



Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника

Русова Елена Сергеевна

Ф.И.О. педагогического работника

Учитель начальных классов

ДОЛЖНОСТЬ

МБОУ Ленинская СОШ

Наименование образовательной организации

МО Белокалитвинский район

Наименование муниципалитета

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

Фамилия, Имя, Отчество педагогического работника	Русова Елена Сергеевна
Дата рождения	26.02.199...
Данные об образовании	уровень образования
	полное наименование образовательной организации
	направление подготовки / специальность
	квалификация
	дата окончания
Педагогический стаж	3 года
Место работы (полное наименование организации)	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Ленинская средняя общеобразовательная школа (МБОУ Ленинская СОШ)
Должность	Учитель начальных классов
Предметная область	Начальные классы
Присвоенная квалификационная категория	1 категория
Реквизиты распоряжения Минобрнауки РФ об установлении квалификационных категорий педагогическим работникам организаций,	



Пояснительная записка.



Система образования призвана обеспечить подготовку высокообразованных людей и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых технологий. Образовательная среда школы способствует становлению и развитию современного учителя как профессионала и как творческой личности, обладающей высоким уровнем компетентности. Индивидуальная программа развития педагога разработана на основе программы развития МБОУ на 2021-2024 годы.

Методическая тема школы: «Непрерывное совершенствование уровня профессиональной компетенции педагога как условие и средство обеспечения нового качества образования. От компетентности учителя к компетентности ученика».

Тема работы МО: «Развитие и совершенствование новых методических моделей, обеспечивающих повышение качества образования в условиях ФГОС ООО».

Индивидуальная тема самообразования: «Личностно-ориентированный подход при обучении на уроках русского языка и литературы».

Цель: эффективное построение учебного процесса на любой ступени обучения с применением инновационных технологий, учитывающих разноуровневую подготовку учащихся, привлечение их к внеклассной работе, увеличение количества призовых мест в олимпиадах и конкурсах различного уровня в соответствии с муниципальным заданием школы.

Задачи:

- изучить материалы по теме самообразования;
- обучиться на КПК по программе «Школа современного учителя. Русский язык»;
- применять полученные знания на практике;

- повысить качество обучения за счет внедрения технологий критического мышления и кейс-технологий на уроках русского языка и литературы, применяя инновационные образовательные технологии.

Формы самообразования: участие в вебинарах, семинарах по вопросам формирования глобальных компетенций, креативного мышления, развития читательской грамотности, самостоятельное изучение методической литературы по данным вопросам, разработка заданий, тренингов, тестов, практических работ, способствующих формированию навыка осмысленного чтения и интерпретации текстов.

Предполагаемый результат:

1. Сформирован высокий уровень глобальных компетенций и читательской грамотности обучающихся через использование стратегий критического мышления.

1. Повышение успеваемости и уровня обученности учащихся по русскому языку и литературе.
2. Повышение мотивации к урокам и внеурочной деятельности по предмету.
3. Продвижение персонального сайта - портфолио в сети Интернет, корректировка его основных разделов, размещение на нем авторских методических материалов.

Общие сроки реализации дорожной карты: 2,5 года (январь, 2024 г. – май, 2026).

Форма отчета: самоанализ, публикации в сети Интернет, выступление на заседаниях МО школы и района, педсоветах, совещаниях при директоре, проведение открытых уроков.



Дорожная карта ИОМ Русовой Е.С.



Этапы работы	Направления работы	Планируемые действия и мероприятия	сроки	Ожидаемые результаты	Формы и способы представления результата
Диагностико-аналитический	Профессиональные дефициты	Самооценка на основе прохождения опросов на профессиональных сайтах ДПО	Март 2024	Определение и классификация собственных профессиональных дефицитов	Пояснительная записка к индивидуальному образовательному маршруту
	Оценка качества образования	Анализ результатов текущего контроля	Март 2024	Определение «западающих» предметных тем и УУД	
		Анализ результатов промежуточной аттестации	Март 2023, 2024, 2025. 2026	Определение «западающих» предметных тем и УУД	
		Анализ	Июль-	Определение	Совещание при

		результатов итоговой аттестации	август 2023, 2024, 2025. 2026	«западающих» предметных тем и УУД	директоре
	Анализ результатов обучения на курсах «Школа современного учителя. Русский язык»	Изучение необходимого теоретического материала	Февраль – март 2023	Анализ содержания вопросов «красной зоны»	
	Мониторинговые исследования	Анкетирование обучающихся, родителей по вопросам организации учебной работы	Февраль 2024	Определение зон ответственности, подходы к мотивированию и др.	
		Анкетирование учащихся, родителей по вопросам	Октябрь 2024	Мотивирование при определении направлений	



МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации
и профессиональной переподготовки работников образования»

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ



И.о. ректора _____ Н.П.Эпова
_____ » 2022 г.

Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации
«НАСТАВНИЧЕСТВО: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ»

Рассмотрена и утверждена на заседании ученого совета

Протокол от 24 июля 2022 года № 6

Рассмотрена на заседании кафедры

Протокол от 21 июля 2022 года № 11

Разработчик программы

Лиманская Людмила Ефремовна,
методист кафедры педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО

Ростов-на-Дону, 2022

Внутренняя экспертиза

Ратке Игорь Рудольфович,
заведующий кафедрой филологии и искусства ГБУ ДПО РО РИПК
и ППРО, кандидат филологических наук

Внешняя экспертиза

Журавлев Василий Михайлович,
заведующий Азово-Донским отделением Института
повышения квалификации ИВТ им. Г.Я.Седова (АДО ИПК),
кандидат технических наук, доцент



Благодарим
за
внимание!!!

