



Департамент образования Мэрии г. Грозного
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 91» г. Грозного
(МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного)

Соблжа-Г1алин Мэрин дешаран Департамент
Соблжа-Г1алин муниципальни бюджетни йукъардешаран хьукмат
Соблжа-Г1алин «Йуккъера йукъардешаран школа № 91»
(Соблжа-Г1алин МБЙХь «ЙЙШ №91»)

Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста Мурадовой А.М.

ГРОЗНЫЙ

2023 г.

Краткая справка об авторе

Мурадова Айшат Маммулиевна, молодой специалист.

Окончила Чеченский государственный педагогический университет в 2023 г. по специальности «Бакалавр»

Занимаемая должность – учитель русского языка и литературы.

Стаж работы – 1 год.

Педагогическое кредо: *«Разглядеть, увидеть, вдохновить! Я верю, что каждый ребенок талантлив».*

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: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

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).	В течение учебного года.	Следует как можно чаще обращаться за помощью к более опытным коллегам, в том числе и к руководству школы.
<i>Установление взаимоотношений</i>	<ul style="list-style-type: none"> - установление контактов с администрацией школы; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений 	Опытные педагоги могут также дать молодому специалисту наставления; коллеги оказывают эмоциональную поддержку начинающему	В течение учебного года.	Следует выделять свободное время на общение с коллегами и с педагогом-наставником.

		с учащимися и их родителями.	педагогу.		
Принятие ролей	Роль учителя	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение роли педагога; - принятие педагогической деятельности; - умение планировать урочное время; - умение держать дисциплину на уроке; - умение применять педагогические технологии; - умение оценивать устные и письменные ответы учащихся; - умение следить за успеваемостью учащихся; - работа с документацией; - выставление четвертных и годовых оценок и т.д. 	<p>Учителя-предметники русского языка и литературы могут оказать помощь по вопросам организации урока, кружка, а также проверки тетрадей и выставления оценок.</p> <p>Классные руководители других классов могут дать советы касаясь организации внеурочных мероприятий, классных часов, а также поделиться собственным опытом, связанным со «сложными» детьми, семьями.</p>	В течение учебного года.	Следует почаще обращаться к коллегам с различными вопросами по возникающим сложностям. Именно так удастся как можно скорее преодолеть все трудности адаптации к новой специальности.
	Роль классного руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся; - выставление оценок в дневники; - умение следить за успеваемостью учащихся; - 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.			
<i>Педагогический рост (развитие)</i>	- участие в семинарах, обсуждениях, встречах; - взаимопосещение уроков; - участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; - прохождение курсовой подготовки и т.д.	Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения квалификации.	В течение учебного года.	Следует как можно чаще участвовать в семинарах, форумах, конкурсах, а также своевременно проходить курсовую подготовку.	
<i>Формирование собственной системы работы с учащимися</i>	- 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.	Учителя-предметники могут предложить молодому специалисту посетить их урок; также коллеги могут поделиться личным опытом.	В течение учебного года.	Следует проявлять инициативу, чтобы поприсутствовать 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.	

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.



Департамент образования Мэрии г. Грозного
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 91» г. Грозного
(МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного)

Соблжа-Г1алин Мэрин дешаран Департамент
Соблжа-Г1алин муниципальни бюджетни йукъардешаран хьукмат
Соблжа-Г1алин «Йуккъера йукъардешаран школа № 91»
(Соблжа-Г1алин МБЙХь «ЙЙШ №91»)

Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста Ибрагимовой М.А.

ГРОЗНЫЙ

2023 г.

Краткая справка об авторе

Ибрагимова Марха Алаудиновна, молодой специалист.

Окончила Чеченский государственный университет в 2023 г. Биолого-химический факультет.

по специальности «Биология, Физиология»

Занимаемая должность – учитель биологии

Стаж работы – 1 год.

Педагогическое кредо: «Учусь видеть в каждом ученике то, что выгодно отличает его от других, ту «изюминку», которая делает его уникальным и неповторимым».

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: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

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>	- 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).	В течение учебного года.	Следует как можно чаще обращаться за помощью к более опытным коллегам, в том числе и к руководству школы.
<i>Установление взаимоотношений</i>	- установление контактов с администрацией школы; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений	Опытные педагоги могут также дать молодому специалисту наставления; коллеги оказывают эмоциональную поддержку начинающему	В течение учебного года.	Следует выделять свободное время на общение с коллегами и с педагогом-наставником.

		с учащимися и их родителями.	педагогу.		
Принятие ролей	Роль учителя	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение роли педагога; - принятие педагогической деятельности; - умение планировать урочное время; - умение держать дисциплину на уроке; - умение применять педагогические технологии; - умение оценивать устные и письменные ответы учащихся; - умение следить за успеваемостью учащихся; - работа с документацией; - выставление четвертных и годовых оценок и т.д. 	<p>Учителя-предметники русского языка и литературы могут оказать помощь по вопросам организации урока, кружка, а также проверки тетрадей и выставления оценок.</p> <p>Классные руководители других классов могут дать советы касаясь организации внеурочных мероприятий, классных часов, а также поделиться собственным опытом, связанным со «сложными» детьми, семьями.</p>	В течение учебного года.	Следует почаще обращаться к коллегам с различными вопросами по возникающим сложностям. Именно так удастся как можно скорее преодолеть все трудности адаптации к новой специальности.
	Роль классного руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся; - выставление оценок в дневники; - умение следить за успеваемостью учащихся; - 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.			
<i>Педагогический рост (развитие)</i>	- участие в семинарах, обсуждениях, встречах; - взаимопосещение уроков; - участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; - прохождение курсовой подготовки и т.д.	Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения квалификации.	В течение учебного года.	Следует как можно чаще участвовать в семинарах, форумах, конкурсах, а также своевременно проходить курсовую подготовку.	
<i>Формирование собственной системы работы с учащимися</i>	- 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.	Учителя-предметники могут предложить молодому специалисту посетить их урок; также коллеги могут поделиться личным опытом.	В течение учебного года.	Следует проявлять инициативу, чтобы поприсутствовать 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.	

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.



Департамент образования Мэрии г. Грозного
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 91» г. Грозного
(МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного)

Соблжа-Г1алин Мэрин дешаран Департамент
Соблжа-Г1алин муниципальни бюджетни йукъардешаран хьукмат
Соблжа-Г1алин «Йуккъера йукъардешаран школа № 91»
(Соблжа-Г1алин МБЙХь «ЙЙШ №91»)

Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста Насрудиновой М.А.

ГРОЗНЫЙ

2023 г.

Краткая справка об авторе

Насрудинова М.А., молодой специалист.

Студентка ЧГУ (5 курс), педагогическое образование с двумя профилями подготовки "Немецкий и английский языки".

Занимаемая должность – учитель английского языка

Стаж работы – 1 год.

Педагогическое кредо: *«Я верю, что каждый ребенок талантлив. Главное-суметь развить его талант».*

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: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

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>	- 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).	В течение учебного года.	Следует как можно чаще обращаться за помощью к более опытным коллегам, в том числе и к руководству школы.
<i>Установление взаимоотношений</i>	- установление контактов с администрацией школы; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений	Опытные педагоги могут также дать молодому специалисту наставления; коллеги оказывают эмоциональную поддержку начинающему	В течение учебного года.	Следует выделять свободное время на общение с коллегами и с педагогом-наставником.

		с учащимися и их родителями.	педагогу.		
Принятие ролей	Роль учителя	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение роли педагога; - принятие педагогической деятельности; - умение планировать урочное время; - умение держать дисциплину на уроке; - умение применять педагогические технологии; - умение оценивать устные и письменные ответы учащихся; - умение следить за успеваемостью учащихся; - работа с документацией; - выставление четвертных и годовых оценок и т.д. 	<p>Учителя-предметники русского языка и литературы могут оказать помощь по вопросам организации урока, кружка, а также проверки тетрадей и выставления оценок.</p> <p>Классные руководители других классов могут дать советы касаясь организации внеурочных мероприятий, классных часов, а также поделиться собственным опытом, связанным со «сложными» детьми, семьями.</p>	В течение учебного года.	Следует почаще обращаться к коллегам с различными вопросами по возникающим сложностям. Именно так удастся как можно скорее преодолеть все трудности адаптации к новой специальности.
	Роль классного руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся; - выставление оценок в дневники; - умение следить за успеваемостью учащихся; - 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.			
<i>Педагогический рост (развитие)</i>	- участие в семинарах, обсуждениях, встречах; - взаимопосещение уроков; - участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; - прохождение курсовой подготовки и т.д.	Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения квалификации.	В течение учебного года.	Следует как можно чаще участвовать в семинарах, форумах, конкурсах, а также своевременно проходить курсовую подготовку.	
<i>Формирование собственной системы работы с учащимися</i>	- 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.	Учителя-предметники могут предложить молодому специалисту посетить их урок; также коллеги могут поделиться личным опытом.	В течение учебного года.	Следует проявлять инициативу, чтобы поприсутствовать 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.	

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.



Департамент образования Мэрии г. Грозного
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 91» г. Грозного
(МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного)

Соблжа-Г1алин Мэрин дешаран Департамент
Соблжа-Г1алин муниципални бюджетни йукъардешаран хьукмат
Соблжа-Г1алин «Йуккъера йукъардешаран школа № 91»
(Соблжа-Г1алин МБЙХь «ЙЙШ №91»)

Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста Манжиевой Х. Л.

ГРОЗНЫЙ

2023 г.

Краткая справка об авторе

Манжиева Х.Л., молодой специалист.

Высшее образование. ГГНТУ, специальность юриспруденция.

ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИЯ на учителя физики. АНО ДПО "СКИПК"

Стаж работы – 2 года.

Педагогическое кредо: «Учусь видеть в каждом ученике то, что выгодно отличает его от других, ту «изюминку», которая делает его уникальным и неповторимым».

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: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

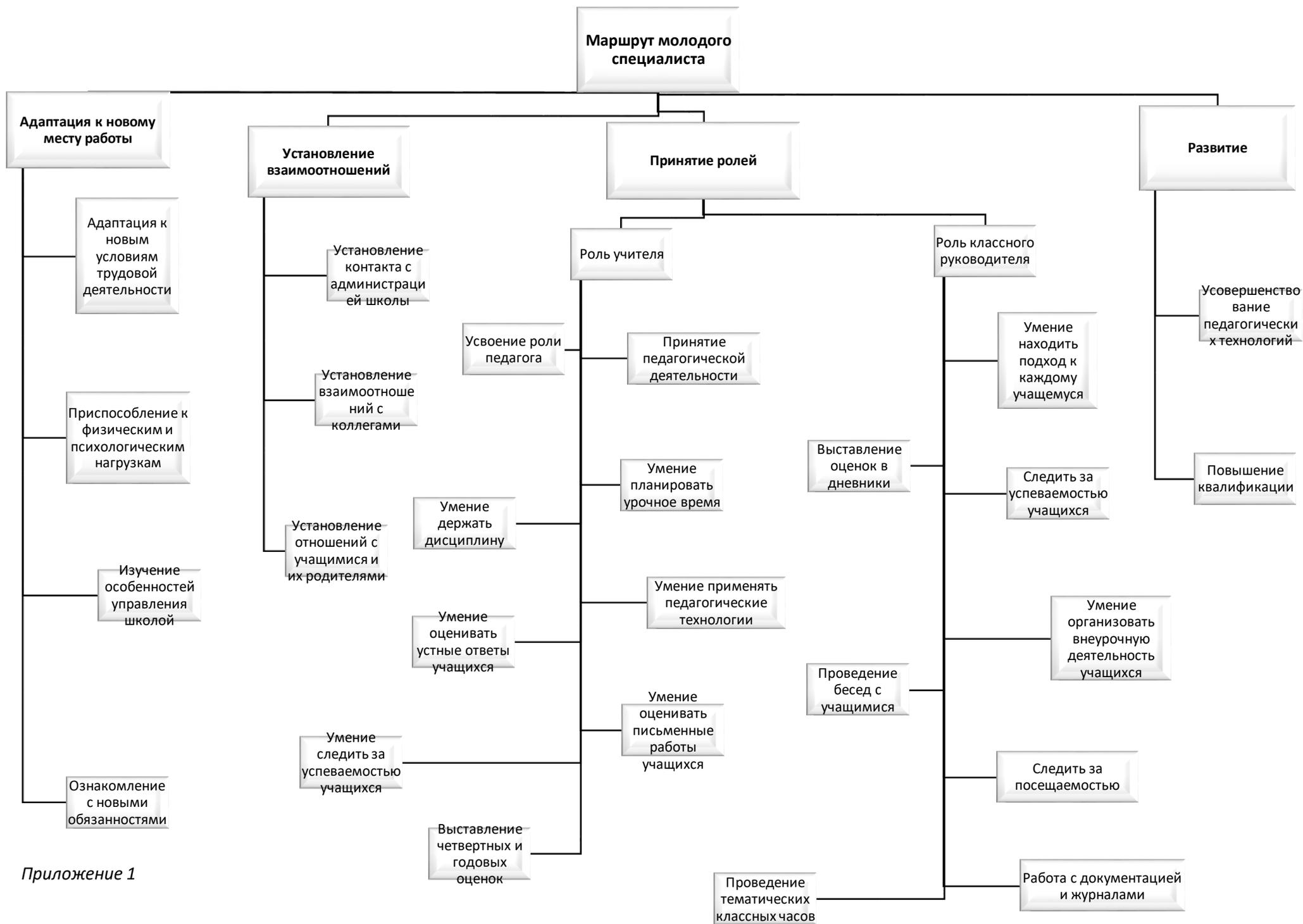
Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога

План	Цели-результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
<i>Адаптация к новому месту работы</i>	- 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).	В течение учебного года.	Следует как можно чаще обращаться за помощью к более опытным коллегам, в том числе и к руководству школы.
<i>Установление взаимоотношений</i>	- установление контактов с администрацией школы; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений	Опытные педагоги могут также дать молодому специалисту наставления; коллеги оказывают эмоциональную поддержку начинающему	В течение учебного года.	Следует выделять свободное время на общение с коллегами и с педагогом-наставником.

		с учащимися и их родителями.	педагогу.		
Принятие ролей	Роль учителя	<ul style="list-style-type: none"> - усвоение роли педагога; - принятие педагогической деятельности; - умение планировать урочное время; - умение держать дисциплину на уроке; - умение применять педагогические технологии; - умение оценивать устные и письменные ответы учащихся; - умение следить за успеваемостью учащихся; - работа с документацией; - выставление четвертных и годовых оценок и т.д. 	<p>Учителя-предметники русского языка и литературы могут оказать помощь по вопросам организации урока, кружка, а также проверки тетрадей и выставления оценок.</p> <p>Классные руководители других классов могут дать советы касаясь организации внеурочных мероприятий, классных часов, а также поделиться собственным опытом, связанным со «сложными» детьми, семьями.</p>	В течение учебного года.	Следует почаще обращаться к коллегам с различными вопросами по возникающим сложностям. Именно так удастся как можно скорее преодолеть все трудности адаптации к новой специальности.
	Роль классного руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся; - выставление оценок в дневники; - умение следить за успеваемостью учащихся; - 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.			
<i>Педагогический рост (развитие)</i>	- участие в семинарах, обсуждениях, встречах; - взаимопосещение уроков; - участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; - прохождение курсовой подготовки и т.д.	Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения квалификации.	В течение учебного года.	Следует как можно чаще участвовать в семинарах, форумах, конкурсах, а также своевременно проходить курсовую подготовку.	
<i>Формирование собственной системы работы с учащимися</i>	- 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.	Учителя-предметники могут предложить молодому специалисту посетить их урок; также коллеги могут поделиться личным опытом.	В течение учебного года.	Следует проявлять инициативу, чтобы поприсутствовать 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.	

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.



Приложение 1

Мои профессиональные достижения

Компетенции	Распространение успешного опыта	Примечание
<i>Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		
<i>Трудовая функция «Воспитательная деятельность»</i>		
<i>Трудовая функция «Развивающая деятельность»</i>		

Мои профессиональные дефициты

Компетенции	Распределение дефицитов по степени актуальности их восполнения	Примечание
<i>Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		
<i>Трудовая функция «Воспитательная деятельность»</i>		
<i>Трудовая функция «Развивающая деятельность»</i>		

Цели моего профессионального развития

Цель 1 – распространять успешный опыт (практику) реализации следующих компетенций:

- ...

- ...

- ...

Цель 2 – осваивать (развивать) следующие компетенции:

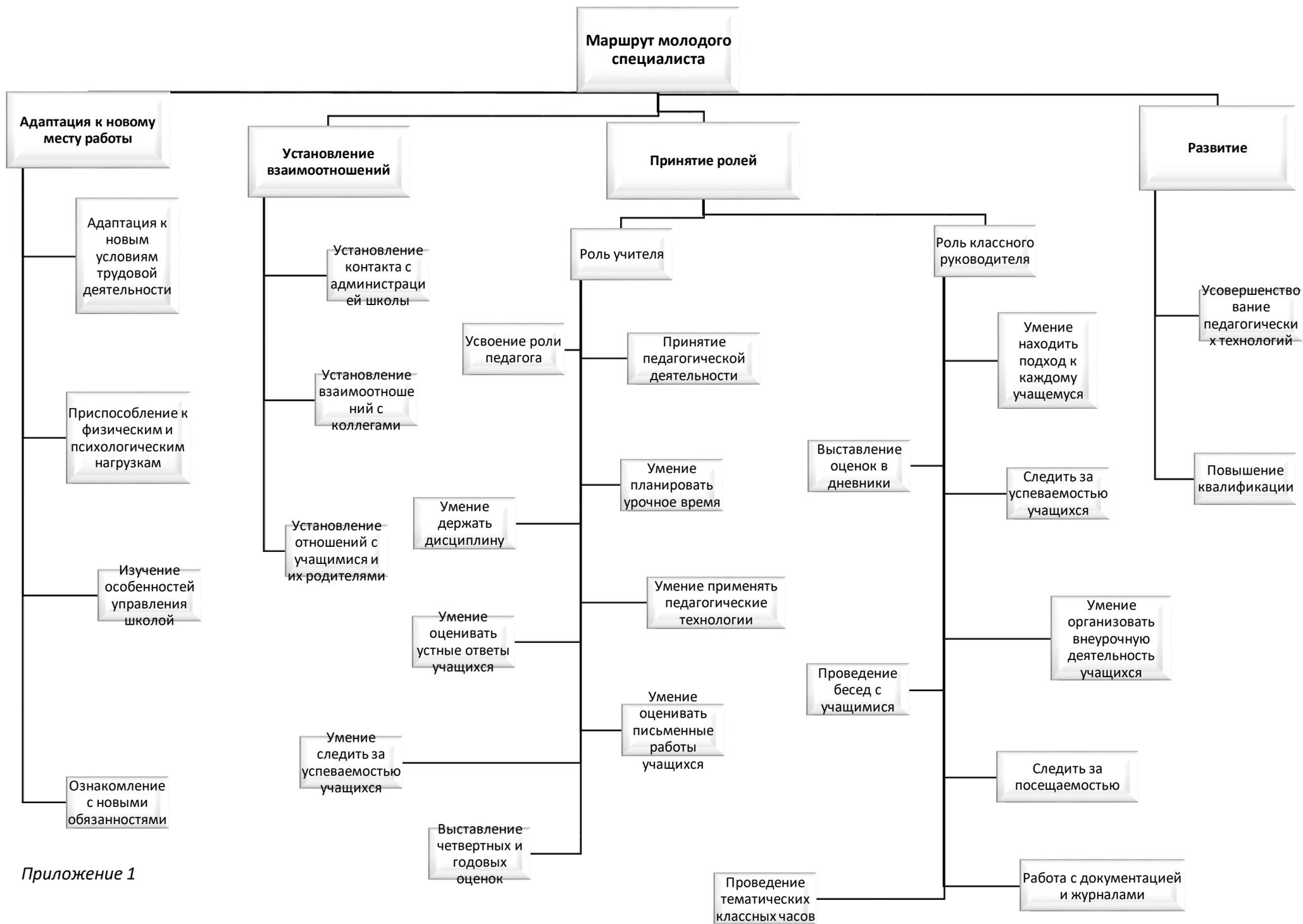
- ...
- ...

План устранения дефицитов профессиональной деятельности

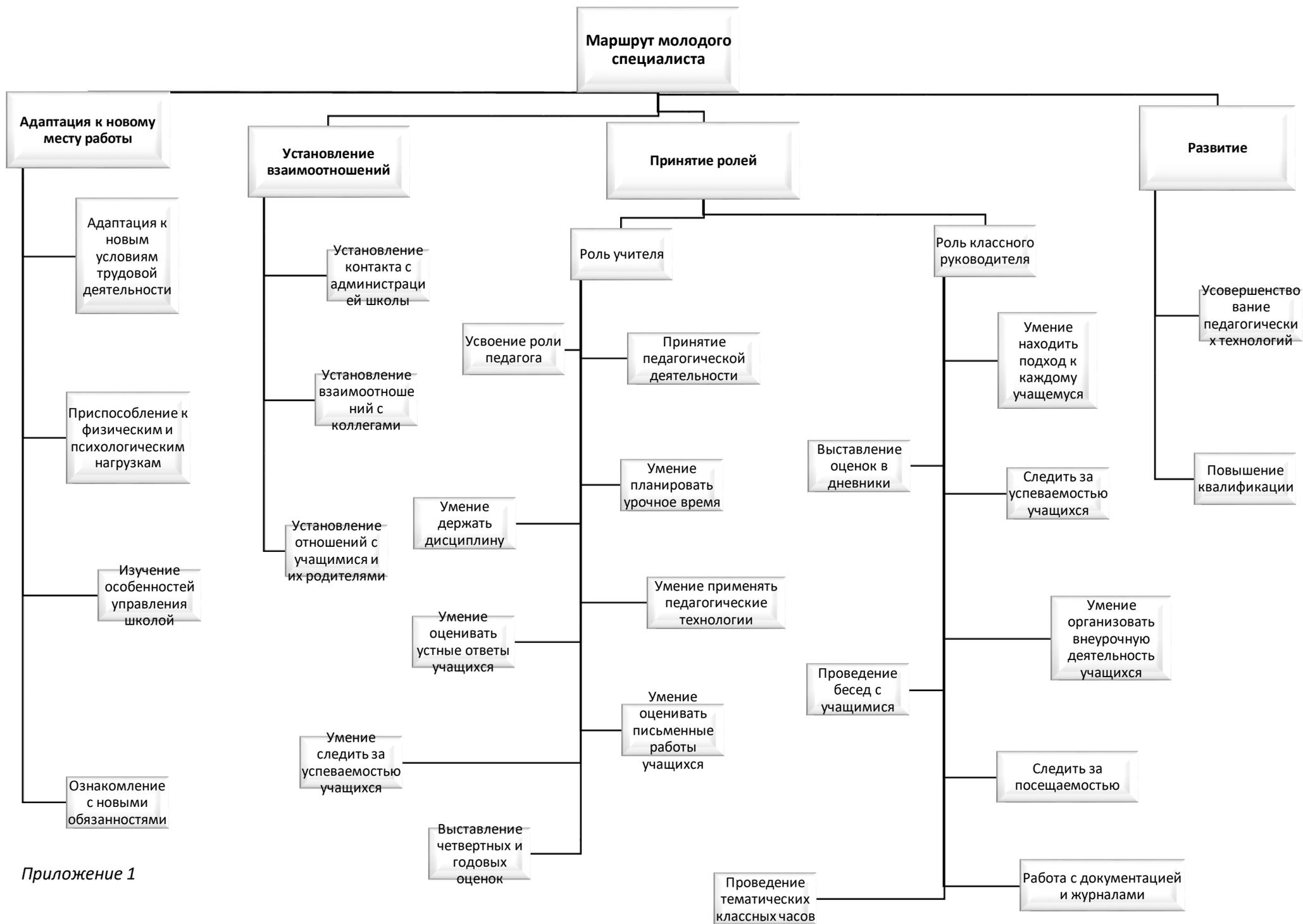
Трудовые функции	Компетенции (трудовые действия), овладение которыми актуально для меня	Планируемый результат развития компетенции	Планируемые сроки	Формы работы по преодолению дефицитов	Формы предъявления результатов овладения компетенцией
1	2	3	4	5	6
«Обучение»					
«Воспитательная деятельность»					
«Развивающая деятельность»					

Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития

Планируемый результат развития компетенции	Фактические результаты развития компетенции	Различия между фактическими и запланированными результатами развития компетенции. Причины различий	Выводы
1	2	3	4



Приложение 1



Приложение 1

