Утверждаю»
Директор МОУ «ИСОШ»
Шараганова И.И._____
.

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развитиямолодого педагога Кислицыной Анастасии Николаевны

Наставник – Заиграева С.В. *Молодой педагог* – Кислицына А.Н.

Цель:

- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно- практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Задача: создать условия для развития предпосылок их педагогического роста, формирование личности педагога способной к самообразованию, саморазвитию.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к педагогам с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.

Вся работа строится в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет уровень профессиональной готовности молодого педагога, теоретическое знания и практическое умения в выполнении его профессиональных обязанностей, чтобы выработать совместный план работы.

2й этап – мотивационный. Где совместно реализуется разработанный план наставничества, осуществляется корректировка профессиональных навыков молодого специалиста.

3й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;

- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических ипрактических знаний и повышение его педагогического мастерства.
Задачи работы:

1. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
2. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
3. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
4. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия**:**

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- РМО, МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях ;
- участие в конкурсах;
- разработка и презентация моделей занятий;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразныхсовременных технологий;

- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование;
- активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

1 этап. Адаптационный

Содержание работы	**Формы работы и методы взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Адаптация к новому месту работы: - ознакомление с традициями ДОО. Выбор иназначение наставников. - адаптация к новым условиям трудовой деятельности; -приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; - изучение особенностей дополнительного образования; - ознакомление с новыми обязанностями.	Собеседование	В течение года	
Установление взаимоотношений: - установление контактов с администрациейучреждения; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями.	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года	Набор обучающихся в объединение. Проведение родительского собрания.
Анкетирование (выявление профессиональногодефицита)	анкетирование	Начало года	Выявление затруднений, и профессионального дефицита

Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального значения - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса -рабочая программа - работа с документами	Работа с документами	В течение года Август	Собеседование. Разработка программ
Разработка и утверждение ИОМ.	Собеседование	Сентябрь	
Выбор темы самообразования	Консультация-практикум. Работа с памятками.	Сентябрь	Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)

2 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Прохождение курсовой подготовки	консультативная помощь	В течение 3-летгода	удостоверения о прохождении курсовой подготовки
Методика планирования и организации деятельности педагога-психолога	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года	План воспитательной работы педагога д/о. План работы педагога-психолога
Ведение документации педагога-психолога	Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов.	В течение годапо мере необходимости	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительскихсобраний, консультации для родителей, оформлениестендов и т.п.
Работа над темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	. В течение года	План работы над методической темойотчет о работе над методической темой мероприятия в рамкахработы МО, РМО.

Посещение мероприятий внутри ДО (педсоветы,семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года	Конспектирование выступлений.
Открытые мероприятия	Помощь в подготовкеи проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий. Круглый стол «Вопрос-ответ»
Взаимопосещение занятий	Консультация + открытый показ деятельности	В течение года	Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	В течение года	Выступления на МО педагогов ДО
Разработка методического и дидактическогоматериала	Деловые и ролевыеигры Консультирование	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Работа с сайтами в интернет.	Анализ сайтов, изучение требований. Консультирование.	В течение года	Создание сайта педагога д/о, странички педагога- психолога на сайте учреждения, размещение материалов.
Разработка авторских программ, пособий	консультация + методическая помощь	в течение года	получение рецензии и участие в конкурсах авторских пособий
Участие в конкурсах профессиональногомастерства	методическое сопровождение	в течение года	результаты участия в конкурсах

Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	По графику	Аттестация на 1 категориюпедагог. Аттестация на 1 категориюпедагог-психолог. Портфолио педагога педагога-психолога. Круглый стол «Особенности формирования портфолио»

3 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Форма подведения итогов**
Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Обзор КПК анализ материалов КПК, возможностейих использования в профессиональной деятельности	В течение года	*В процессе работы….*
Работа с сайтами (страничкой педагога-психолога)	Консультация	В течение года	
Применение различных педагогическихтехнологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года	Расширение методической копилки. Обмен опытом.
Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Мозговой штурм. Ролевые игры	По графику	*В процессе работы….*
Участие в инновационной площадке учреждения	Работа в творческих группах	В течение года	*В процессе работы….*

Создание портфолио. Создание положительноймотивации к профессиональному росту.	Круглый стол		Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала *В процессе работы….*
Участие в профессиональных конкурсах , ИКТ-активность	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение годаПо графику	*В процессе работы….*
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце года	*постоянно на промежуточных этапах*

Утверждаю»
Директор МОУ «ИСОШ»
Шараганова И.И._____

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развитиямолодого педагога Бирицкой Марии Андреевны

Наставник – Агафонова О.А. *Молодой педагог* – Бирицкая М.А.

Цель:

- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно- практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Задача: создать условия для развития предпосылок их педагогического роста, формирование личности педагога способной к самообразованию, саморазвитию.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к педагогам с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.

Вся работа строится в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет уровень профессиональной готовности молодого педагога, теоретическое знания и практическое умения в выполнении его профессиональных обязанностей, чтобы выработать совместный план работы.

2й этап – мотивационный. Где совместно реализуется разработанный план наставничества, осуществляется корректировка профессиональных навыков молодого специалиста.

3й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических ипрактических знаний и повышение его педагогического мастерства.
Задачи работы:

5. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
6. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
7. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
8. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия**:**

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- РМО, МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях ;
- участие в конкурсах;
- разработка и презентация моделей занятий;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразныхсовременных технологий;
- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование;

- активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

1 этап. Адаптационный

Содержание работы	**Формы работы и методы взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Адаптация к новому месту работы: - ознакомление с традициями ДОО. Выбор иназначение наставников. - адаптация к новым условиям трудовой деятельности; -приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; - изучение особенностей дополнительного образования; - ознакомление с новыми обязанностями.	Собеседование	В течение года	
Установление взаимоотношений: - установление контактов с администрациейучреждения; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями.	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года	Набор обучающихся в объединение. Проведение родительского собрания.
Анкетирование (выявление профессиональногодефицита)	анкетирование	Начало года	Выявление затруднений, и профессионального дефицита

Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального значения - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса -рабочая программа - работа с документами	Работа с документами	В течение года Август	Собеседование. Разработка программ
Разработка и утверждение ИОМ.	Собеседование	Сентябрь	
Выбор темы самообразования	Консультация-практикум. Работа с памятками.	Сентябрь	Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)

2 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Прохождение курсовой подготовки	консультативная помощь	В течение 3-летгода	удостоверения о прохождении курсовой подготовки
Методика планирования и организации деятельности педагога-психолога	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года	План воспитательной работы педагога д/о. План работы педагога-психолога
Ведение документации педагога-психолога	Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов.	В течение годапо мере необходимости	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительскихсобраний, консультации для родителей, оформлениестендов и т.п.
Работа над темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	. В течение года	План работы над методической темойотчет о работе над методической темой мероприятия в рамкахработы МО, РМО.

Посещение мероприятий внутри ДО (педсоветы,семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года	Конспектирование выступлений.
Открытые мероприятия	Помощь в подготовкеи проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий. Круглый стол «Вопрос-ответ»
Взаимопосещение занятий	Консультация + открытый показ деятельности	В течение года	Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	В течение года	Выступления на МО педагогов ДО
Разработка методического и дидактическогоматериала	Деловые и ролевыеигры Консультирование	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Работа с сайтами в интернет.	Анализ сайтов, изучение требований. Консультирование.	В течение года	Создание сайта педагога д/о, странички педагога- психолога на сайте учреждения, размещение материалов.
Разработка авторских программ, пособий	консультация + методическая помощь	в течение года	получение рецензии и участие в конкурсах авторских пособий
Участие в конкурсах профессиональногомастерства	методическое сопровождение	в течение года	результаты участия в конкурсах

Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	По графику	Аттестация на 1 категориюпедагог. Аттестация на 1 категориюпедагог-психолог. Портфолио педагога педагога-психолога. Круглый стол «Особенности формирования портфолио»

3 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Форма подведения итогов**
Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Обзор КПК анализ материалов КПК, возможностейих использования в профессиональной деятельности	В течение года	*В процессе работы….*
Работа с сайтами (страничкой педагога-психолога)	Консультация	В течение года	
Применение различных педагогическихтехнологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года	Расширение методической копилки. Обмен опытом.
Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Мозговой штурм. Ролевые игры	По графику	*В процессе работы….*
Участие в инновационной площадке учреждения	Работа в творческих группах	В течение года	*В процессе работы….*

Создание портфолио. Создание положительноймотивации к профессиональному росту.	Круглый стол		Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала *В процессе работы….*
Участие в профессиональных конкурсах , ИКТ-активность	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение годаПо графику	*В процессе работы….*
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце года	*постоянно на промежуточных этапах*

Утверждаю»
Директор МОУ «ИСОШ»
Шараганова И.И._____
.

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развитиямолодого педагога Пискаревой А.В.

Наставник – Заиграева С.Г. *Молодой педагог* – Пискарева А.В.

Цель:

- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно- практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Задача: создать условия для развития предпосылок их педагогического роста, формирование личности педагога способной к самообразованию, саморазвитию.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к педагогам с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.

Вся работа строится в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет уровень профессиональной готовности молодого педагога, теоретическое знания и практическое умения в выполнении его профессиональных обязанностей, чтобы выработать совместный план работы.

2й этап – мотивационный. Где совместно реализуется разработанный план наставничества, осуществляется корректировка профессиональных навыков молодого специалиста.

3й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических ипрактических знаний и повышение его педагогического мастерства.
Задачи работы:

9. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
10. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
11. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
12. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия**:**

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- РМО, МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях ;
- участие в конкурсах;
- разработка и презентация моделей занятий;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразныхсовременных технологий;
- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование;

- активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

1 этап. Адаптационный

Содержание работы	**Формы работы и методы взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Адаптация к новому месту работы: - ознакомление с традициями ДОО. Выбор иназначение наставников. - адаптация к новым условиям трудовой деятельности; -приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; - изучение особенностей дополнительного образования; - ознакомление с новыми обязанностями.	Собеседование	В течение года	
Установление взаимоотношений: - установление контактов с администрациейучреждения; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями.	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года	Набор обучающихся в объединение. Проведение родительского собрания.
Анкетирование (выявление профессиональногодефицита)	анкетирование	Начало года	Выявление затруднений, и профессионального дефицита

Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального значения - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса -рабочая программа - работа с документами	Работа с документами	В течение года Август	Собеседование. Разработка программ
Разработка и утверждение ИОМ.	Собеседование	Сентябрь	
Выбор темы самообразования	Консультация-практикум. Работа с памятками.	Сентябрь	Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)

2 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Прохождение курсовой подготовки	консультативная помощь	В течение 3-летгода	удостоверения о прохождении курсовой подготовки
Методика планирования и организации деятельности педагога-психолога	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года	План воспитательной работы педагога д/о. План работы педагога-психолога
Ведение документации педагога-психолога	Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов.	В течение годапо мере необходимости	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительскихсобраний, консультации для родителей, оформлениестендов и т.п.
Работа над темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	. В течение года	План работы над методической темойотчет о работе над методической темой мероприятия в рамкахработы МО, РМО.

Посещение мероприятий внутри ДО (педсоветы,семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года	Конспектирование выступлений.
Открытые мероприятия	Помощь в подготовкеи проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий. Круглый стол «Вопрос-ответ»
Взаимопосещение занятий	Консультация + открытый показ деятельности	В течение года	Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	В течение года	Выступления на МО педагогов ДО
Разработка методического и дидактическогоматериала	Деловые и ролевыеигры Консультирование	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Работа с сайтами в интернет.	Анализ сайтов, изучение требований. Консультирование.	В течение года	Создание сайта педагога д/о, странички педагога- психолога на сайте учреждения, размещение материалов.
Разработка авторских программ, пособий	консультация + методическая помощь	в течение года	получение рецензии и участие в конкурсах авторских пособий
Участие в конкурсах профессиональногомастерства	методическое сопровождение	в течение года	результаты участия в конкурсах

Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	По графику	Аттестация на 1 категориюпедагог. Аттестация на 1 категориюпедагог-психолог. Портфолио педагога педагога-психолога. Круглый стол «Особенности формирования портфолио»

3 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Форма подведения итогов**
Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Обзор КПК анализ материалов КПК, возможностейих использования в профессиональной деятельности	В течение года	*В процессе работы….*
Работа с сайтами (страничкой педагога-психолога)	Консультация	В течение года	
Применение различных педагогическихтехнологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года	Расширение методической копилки. Обмен опытом.
Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Мозговой штурм. Ролевые игры	По графику	*В процессе работы….*
Участие в инновационной площадке учреждения	Работа в творческих группах	В течение года	*В процессе работы….*
Создание портфолио. Создание положительноймотивации к профессиональному росту.	Круглый стол		Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала *В процессе работы….*

Участие в профессиональных конкурсах , ИКТ-активность	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение годаПо графику	*В процессе работы….*
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце года	*постоянно на промежуточных этапах*

Утверждаю»
Директор МОУ «ИСОШ»
Шараганова И.И._____
.

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развитиямолодого педагога Корытовой Н.С.

Наставник – Коляда О.В. *Молодой педагог* – Корытова Н.С.

Цель:

- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно- практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Задача: создать условия для развития предпосылок их педагогического роста, формирование личности педагога способной к самообразованию, саморазвитию.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к педагогам с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.

Вся работа строится в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет уровень профессиональной готовности молодого педагога, теоретическое знания и практическое умения в выполнении его профессиональных обязанностей, чтобы выработать совместный план работы.

2й этап – мотивационный. Где совместно реализуется разработанный план наставничества, осуществляется корректировка профессиональных навыков молодого специалиста.

3й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;

- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических ипрактических знаний и повышение его педагогического мастерства.
Задачи работы:

13. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
14. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
15. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
16. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия**:**

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- РМО, МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях ;
- участие в конкурсах;
- разработка и презентация моделей занятий;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразныхсовременных технологий;

- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование;
- активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

1 этап. Адаптационный

Содержание работы	**Формы работы и методы взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Адаптация к новому месту работы: - ознакомление с традициями ДОО. Выбор иназначение наставников. - адаптация к новым условиям трудовой деятельности; -приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; - изучение особенностей дополнительного образования; - ознакомление с новыми обязанностями.	Собеседование	В течение года	
Установление взаимоотношений: - установление контактов с администрациейучреждения; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями.	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года	Набор обучающихся в объединение. Проведение родительского собрания.
Анкетирование (выявление профессиональногодефицита)	анкетирование	Начало года	Выявление затруднений, и профессионального дефицита

Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального значения - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса -рабочая программа - работа с документами	Работа с документами	В течение года Август	Собеседование. Разработка программ
Разработка и утверждение ИОМ.	Собеседование	Сентябрь	
Выбор темы самообразования	Консультация-практикум. Работа с памятками.	Сентябрь	Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)

2 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Прохождение курсовой подготовки	консультативная помощь	В течение 3-летгода	удостоверения о прохождении курсовой подготовки
Методика планирования и организации деятельности педагога-психолога	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года	План воспитательной работы педагога д/о. План работы педагога-психолога
Ведение документации педагога-психолога	Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов.	В течение годапо мере необходимости	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительскихсобраний, консультации для родителей, оформлениестендов и т.п.
Работа над темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	. В течение года	План работы над методической темойотчет о работе над методической темой мероприятия в рамкахработы МО, РМО.

Посещение мероприятий внутри ДО (педсоветы,семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года	Конспектирование выступлений.
Открытые мероприятия	Помощь в подготовкеи проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий. Круглый стол «Вопрос-ответ»
Взаимопосещение занятий	Консультация + открытый показ деятельности	В течение года	Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	В течение года	Выступления на МО педагогов ДО
Разработка методического и дидактическогоматериала	Деловые и ролевыеигры Консультирование	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Работа с сайтами в интернет.	Анализ сайтов, изучение требований. Консультирование.	В течение года	Создание сайта педагога д/о, странички педагога- психолога на сайте учреждения, размещение материалов.
Разработка авторских программ, пособий	консультация + методическая помощь	в течение года	получение рецензии и участие в конкурсах авторских пособий
Участие в конкурсах профессиональногомастерства	методическое сопровождение	в течение года	результаты участия в конкурсах

Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	По графику	Аттестация на 1 категориюпедагог. Аттестация на 1 категориюпедагог-психолог. Портфолио педагога педагога-психолога. Круглый стол «Особенности формирования портфолио»

3 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Форма подведения итогов**
Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Обзор КПК анализ материалов КПК, возможностейих использования в профессиональной деятельности	В течение года	*В процессе работы….*
Работа с сайтами (страничкой педагога-психолога)	Консультация	В течение года	
Применение различных педагогическихтехнологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года	Расширение методической копилки. Обмен опытом.
Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Мозговой штурм. Ролевые игры	По графику	*В процессе работы….*
Участие в инновационной площадке учреждения	Работа в творческих группах	В течение года	*В процессе работы….*
Создание портфолио. Создание положительноймотивации к профессиональному росту.	Круглый стол		Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала *В процессе работы….*

Участие в профессиональных конкурсах , ИКТ-активность	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение годаПо графику	*В процессе работы….*
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце года	*постоянно на промежуточных этапах*

Утверждаю»
Директор МОУ «ИСОШ»
Шараганова И.И._____
.

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развитиямолодого педагога Тютриной Елены Алексеевны

Наставник – Игумнова О.А. *Молодой педагог* – Тютрина Е.А.

Цель:

- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно- практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Задача: создать условия для развития предпосылок их педагогического роста, формирование личности педагога способной к самообразованию, саморазвитию.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к педагогам с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.

Вся работа строится в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет уровень профессиональной готовности молодого педагога, теоретическое знания и практическое умения в выполнении его профессиональных обязанностей, чтобы выработать совместный план работы.

2й этап – мотивационный. Где совместно реализуется разработанный план наставничества, осуществляется корректировка профессиональных навыков молодого специалиста.

3й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических ипрактических знаний и повышение его

педагогического мастерства.
Задачи работы:

17. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
18. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
19. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
20. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия**:**

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- РМО, МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях ;
- участие в конкурсах;
- разработка и презентация моделей занятий;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразныхсовременных технологий;
- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование;
- активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

1 этап. Адаптационный

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
Адаптация к новому месту работы: ознакомление с традициями ДОО. Выбор иназначение наставников. адаптация к новым условиям трудовойдеятельности; -приспособление к физическим ипсихологическим нагрузкам; изучение особенностей дополнительногообразования; ознакомление с новыми обязанностями.	Собеседование	В течение года	
Установление взаимоотношений: - установление контактов с администрациейучреждения; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями.	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года	Набор обучающихся в объединение. Проведение родительского собрания.
Анкетирование (выявление профессиональногодефицита)	анкетирование	Начало года	Выявление затруднений, и профессионального дефицита
Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального значения - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса -рабочая программа - работа с документами	Работа с документами	В течение года Август	Собеседование. Разработка программ
Разработка и утверждение ИОМ.	Собеседование	Сентябрь	
Выбор темы самообразования	Консультация-практикум. Работа с памятками.	Сентябрь	Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)

2 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Прохождение курсовой подготовки	консультативнаяпомощь	В течение 3-летгода	удостоверения о прохождении курсовой подготовки
Методика планирования и организациидеятельности педагога-психолога	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года	План воспитательной работы педагога д/о. План работы педагога-психолога
Ведение документации педагога-психолога	Консультирование повопросам ведения документации. Анализ заполненныхдокументов.	В течение годапо мере необходимости	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительскихсобраний, консультации для родителей, оформлениестендов и т.п.
Работа над темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	. В течение года	План работы над методической темойотчет о работе над методической темой мероприятия в рамкахработы МО, РМО.
Посещение мероприятий внутри ДО (педсоветы,семинары-практикумы)	Совместный анализпосещаемых мероприятий	В течение года	Конспектирование выступлений.
Открытые мероприятия	Помощь в подготовкеи проведении мероприятий (составление плана,конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенныхмероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий. Круглый стол «Вопрос-ответ»

Взаимопосещение занятий	Консультация + открытый показ деятельности	В течение года	Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
Выступления	Помощь в составлении отчета,доклада, выступления	В течение года	Выступления на МО педагогов ДО
Разработка методического и дидактическогоматериала	Деловые и ролевыеигры Консультирование	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Работа с сайтами в интернет.	Анализ сайтов, изучение требований.Консультирование.	В течение года	Создание сайта педагога д/о, странички педагога- психолога на сайте учреждения, размещение материалов.
Разработка авторских программ, пособий	консультация +методическая помощь	в течение года	получение рецензии и участие в конкурсах авторских пособий
Участие в конкурсах профессиональногомастерства	методическое сопровождение	в течение года	результаты участия в конкурсах
Аттестация	Помощь в подготовкематериалов аттестации насоответствие занимаемой должности	По графику	Аттестация на 1 категориюпедагог. Аттестация на 1 категориюпедагог-психолог. Портфолио педагога педагога-психолога. Круглый стол «Особенности формирования портфолио»

3 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Форма подведения итогов**

Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Обзор КПК анализ материалов КПК, возможностейих использования в профессиональной деятельности	В течение года	*В процессе работы….*
Работа с сайтами (страничкой педагога-психолога)	Консультация	В течение года	
Применение различных педагогическихтехнологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года	Расширение методической копилки. Обмен опытом.
Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Мозговой штурм. Ролевые игры	По графику	*В процессе работы….*
Участие в инновационной площадке учреждения	Работа в творческих группах	В течение года	*В процессе работы….*
Создание портфолио. Создание положительноймотивации к профессиональному росту.	Круглый стол		Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала *В процессе работы….*
Участие в профессиональных конкурсах , ИКТ-активность	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение годаПо графику	*В процессе работы….*
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце года	*постоянно на промежуточных этапах*

Утверждаю»
Директор МОУ «ИСОШ»
Шараганова И.И._____
.

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развитиямолодого педагога Зверевой Ульяны Александровны

Наставник – Коляда О.В. *Молодой педагог* – Зверева У.А.

Цель:

- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно- практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Задача: создать условия для развития предпосылок их педагогического роста, формирование личности педагога способной к самообразованию, саморазвитию.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к педагогам с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.

Вся работа строится в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет уровень профессиональной готовности молодого педагога, теоретическое знания и практическое умения в выполнении его профессиональных обязанностей, чтобы выработать совместный план работы.

2й этап – мотивационный. Где совместно реализуется разработанный план наставничества, осуществляется корректировка профессиональных навыков молодого специалиста.

3й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических ипрактических знаний и повышение его педагогического мастерства.
Задачи работы:

21. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
22. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
23. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
24. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия**:**

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- РМО, МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях ;
- участие в конкурсах;
- разработка и презентация моделей занятий;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;

- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразныхсовременных технологий;
- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование;
- активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

4 этап. Адаптационный

Содержание работы	**Формы работы и методы взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Адаптация к новому месту работы: - ознакомление с традициями ДОО. Выбор иназначение наставников. - адаптация к новым условиям трудовой деятельности; -приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; - изучение особенностей дополнительного образования; - ознакомление с новыми обязанностями.	Собеседование	В течение года	
Установление взаимоотношений: - установление контактов с администрациейучреждения; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями.	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года	Набор обучающихся в объединение. Проведение родительского собрания.
Анкетирование (выявление профессиональногодефицита)	анкетирование	Начало года	Выявление затруднений, и профессионального дефицита

Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального значения - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса -рабочая программа - работа с документами	Работа с документами	В течение года Август	Собеседование. Разработка программ
Разработка и утверждение ИОМ.	Собеседование	Сентябрь	
Выбор темы самообразования	Консультация-практикум. Работа с памятками.	Сентябрь	Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)

5 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Прохождение курсовой подготовки	консультативная помощь	В течение 3-летгода	удостоверения о прохождении курсовой подготовки
Методика планирования и организации деятельности педагога-психолога	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года	План воспитательной работы педагога д/о. План работы педагога-психолога
Ведение документации педагога-психолога	Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов.	В течение годапо мере необходимости	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительскихсобраний, консультации для родителей, оформлениестендов и т.п.
Работа над темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	. В течение года	План работы над методической темойотчет о работе над методической темой мероприятия в рамкахработы МО, РМО.

Посещение мероприятий внутри ДО (педсоветы,семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года	Конспектирование выступлений.
Открытые мероприятия	Помощь в подготовкеи проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий. Круглый стол «Вопрос-ответ»
Взаимопосещение занятий	Консультация + открытый показ деятельности	В течение года	Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	В течение года	Выступления на МО педагогов ДО
Разработка методического и дидактическогоматериала	Деловые и ролевыеигры Консультирование	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Работа с сайтами в интернет.	Анализ сайтов, изучение требований. Консультирование.	В течение года	Создание сайта педагога д/о, странички педагога- психолога на сайте учреждения, размещение материалов.
Разработка авторских программ, пособий	консультация + методическая помощь	в течение года	получение рецензии и участие в конкурсах авторских пособий
Участие в конкурсах профессиональногомастерства	методическое сопровождение	в течение года	результаты участия в конкурсах

Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	По графику	Аттестация на 1 категориюпедагог. Аттестация на 1 категориюпедагог-психолог. Портфолио педагога педагога-психолога. Круглый стол «Особенности формирования портфолио»

6 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Форма подведения итогов**
Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Обзор КПК анализ материалов КПК, возможностейих использования в профессиональной деятельности	В течение года	*В процессе работы….*
Работа с сайтами (страничкой педагога-психолога)	Консультация	В течение года	
Применение различных педагогическихтехнологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года	Расширение методической копилки. Обмен опытом.
Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Мозговой штурм. Ролевые игры	По графику	*В процессе работы….*
Участие в инновационной площадке учреждения	Работа в творческих группах	В течение года	*В процессе работы….*

Создание портфолио. Создание положительноймотивации к профессиональному росту.	Круглый стол		Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала *В процессе работы….*
Участие в профессиональных конкурсах , ИКТ-активность	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение годаПо графику	*В процессе работы….*
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце года	*постоянно на промежуточных этапах*

Утверждаю»
Директор МОУ «ИСОШ»
Шараганова И.И._____
.

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развитиямолодого педагога Батуровой Кристины Александровны

Наставник – Федорова Л.И. *Молодой педагог* – Батурова К.А.

Цель:

- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно- практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Задача: создать условия для развития предпосылок их педагогического роста, формирование личности педагога способной к самообразованию, саморазвитию.
Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к педагогам с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.
После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.
Вся работа строится в три этапа:
1й этап – адаптационный. Наставник определяет уровень профессиональной готовности молодого педагога, теоретическое знания и практическое умения в выполнении его профессиональных обязанностей, чтобы выработать совместный план работы.
2й этап – мотивационный. Где совместно реализуется разработанный план наставничества, осуществляется корректировка профессиональных навыков молодого специалиста.
3й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:
- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических ипрактических знаний и повышение его педагогического мастерства.
Задачи работы:

25. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
26. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
27. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
28. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия**:**

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- РМО, МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях ;
- участие в конкурсах;
- разработка и презентация моделей занятий;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразныхсовременных технологий;
- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование;
- активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

7 этап. Адаптационный

Содержание работы	**Формы работы и методы взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**

Адаптация к новому месту работы: - ознакомление с традициями ДОО. Выбор иназначение наставников. - адаптация к новым условиям трудовой деятельности; -приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; - изучение особенностей дополнительного образования; - ознакомление с новыми обязанностями.	Собеседование	В течение года	
Установление взаимоотношений: - установление контактов с администрациейучреждения; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями.	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года	Набор обучающихся в объединение. Проведение родительского собрания.
Анкетирование (выявление профессиональногодефицита)	анкетирование	Начало года	Выявление затруднений, и профессионального дефицита
Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального значения - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса -рабочая программа - работа с документами	Работа с документами	В течение года Август	Собеседование. Разработка программ
Разработка и утверждение ИОМ.	Собеседование	Сентябрь	

Выбор темы самообразования	Консультация-практикум. Работа с памятками.	Сентябрь	Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)

8 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Результаты выполнения**
Прохождение курсовой подготовки	консультативная помощь	В течение 3-летгода	удостоверения о прохождении курсовой подготовки
Методика планирования и организации деятельности педагога-психолога	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года	План воспитательной работы педагога д/о. План работы педагога-психолога
Ведение документации педагога-психолога	Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов.	В течение годапо мере необходимости	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительскихсобраний, консультации для родителей, оформлениестендов и т.п.
Работа над темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	. В течение года	План работы над методической темойотчет о работе над методической темой мероприятия в рамкахработы МО, РМО.
Посещение мероприятий внутри ДО (педсоветы,семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года	Конспектирование выступлений.

Открытые мероприятия	Помощь в подготовкеи проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий. Круглый стол «Вопрос-ответ»
Взаимопосещение занятий	Консультация + открытый показ деятельности	В течение года	Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	В течение года	Выступления на МО педагогов ДО
Разработка методического и дидактическогоматериала	Деловые и ролевыеигры Консультирование	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Работа с сайтами в интернет.	Анализ сайтов, изучение требований. Консультирование.	В течение года	Создание сайта педагога д/о, странички педагога- психолога на сайте учреждения, размещение материалов.
Разработка авторских программ, пособий	консультация + методическая помощь	в течение года	получение рецензии и участие в конкурсах авторских пособий
Участие в конкурсах профессиональногомастерства	методическое сопровождение	в течение года	результаты участия в конкурсах

Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	По графику	Аттестация на 1 категориюпедагог. Аттестация на 1 категориюпедагог-психолог. Портфолио педагога педагога-психолога. Круглый стол «Особенности формирования портфолио»

9 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)

Содержание работы	**Формы работы иметоды взаимодействия**	**Срок исполнения**	**Форма подведения итогов**
Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Обзор КПК анализ материалов КПК, возможностейих использования в профессиональной деятельности	В течение года	*В процессе работы….*
Работа с сайтами (страничкой педагога-психолога)	Консультация	В течение года	
Применение различных педагогическихтехнологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года	Расширение методической копилки. Обмен опытом.
Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Мозговой штурм. Ролевые игры	По графику	*В процессе работы….*
Участие в инновационной площадке учреждения	Работа в творческих группах	В течение года	*В процессе работы….*

Создание портфолио. Создание положительноймотивации к профессиональному росту.	Круглый стол		Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала *В процессе работы….*
Участие в профессиональных конкурсах , ИКТ-активность	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение годаПо графику	*В процессе работы….*
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце года	*постоянно на промежуточных этапах*