

## Дорожная карта

### профессионального развития молодого педагога

**Цель:** Обеспечение МДОУ «Костинский детский сад» квалифицированными кадрами, способными решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение качества образования.

**Задачи:** Реализация комплекса мероприятий, направленных на:

- создание системы поддержки молодого специалиста (музыкального руководителя, педагога-психолога) в период его профессионального становления;
- обеспечение эффективной профессиональной адаптации молодых специалистов;
- организация поддержки в развитии профессиональных навыков молодых специалистов;
- знакомство молодых специалистов с инновационным педагогическим сообществом;
- оценка потенциала и планирование дальнейшего профессионального и карьерного развития молодых специалистов;
- эффективное использование опыта лучших педагогов учреждения;
- развитие практики наставничества.

**Участники:** молодые специалисты, проработавшие в образовательном учреждении не более трех лет

### **Ожидаемые результаты:**

- Положительная динамика обновления и сохранения педагогического корпуса.
- Создание системы взаимодействия и наставничества (использование потенциала лучших педагогов учреждения).

- Повышение уровня методической грамотности, совершенствование профессиональных навыков молодых специалистов.
- Активное участие молодых специалистов в образовательных событиях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней.
- Формирование портфолио молодого специалиста.

### 2021 -2022 учебный год

№	Содержание деятельности	Сроки исполнения	Ответственные
1	Знакомство молодых специалистов с традициями ДОО, правилами внутреннего распорядка, Уставом	Сентябрь 2021 г.	Руководитель ОУ наставник
2	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса, требований ФГОС ДО	Сентябрь 2021 г.	Зам.зав.по ВМР
3	Помощь в изучении федерального «Закона об образовании РФ», Семейного кодекса», ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка», «Конвенции о правах ребенка», ФГОС ДО, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОО, локальными актам ДОО; Основная образовательная программа ДОО, годового плана ДОО.	Сентябрь 2021 г.	Зам.зав.по ВМР
4	Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой	Сентябрь 2021 г.	Зам.зав.по ВМР
5	Изучение нормативной правовой документации по правам и	Сентябрь 2021 г.	Зам.зав.по ВМР

	льготам молодых специалистов		
6	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение образовательной программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	Октябрь 2021 г.	Зам.зав.по ВМР
7	Анкетирование молодых педагогов (молодых специалистов) с целью изучения профессиональных затруднений и запросов на получение адресной методической помощи в период адаптации	Октябрь 2021 г.	Зам.зав.по ВМР
8	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Ноябрь 2021 г.	Зам.зав. по ВМР, педагог-наставник
9	Посещение занятий у опытных педагогов (в рамках подготовки к педсовету). Анализ занятий.	Ноябрь 2021 г.	педагог-наставник
10	Педсовет Комплектование персонального списка наставников. Закрепление наставников. Утверждение плана мероприятий (дорожная карта) оказания адресной методической помощи в профессиональной адаптации молодым педагогам (специалистам)	Ноябрь 2021 г	Зам.зав по ВМР
11	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Декабрь 2021 г.	Зам.зав по ВМР, педагог-наставник

12	Консультация для молодых педагогов (специалистов) по ведению портфолио: «Самообразование как одна из форм успешной работы молодого педагога (специалиста)»	январь 2022 г.	Зам.зав по ВМР
13	Посещение образовательных мероприятий молодых педагогов (специалистов)	февраль 2022 г	Зам.зав по ВМР, педагог-наставник
14	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	март 2022 г.	Зам.зав по ВМР
15	Участие в районных конкурсах среди педагогов МО Алапаевское, Конкурсах профессионального мастерства.	апрель май 2022 г	Зам.зав по ВМР



Приложение 2 к приказу отдела образования администрации Левокумского муниципального района от 22 июня 2020 г. №243 «Дорожная карта» сопровождения деятельности педагогов-наставников образовательных организаций Пояснительная записка В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации, что и реализуется в муниципальном образовании Левокумского района. Основное содержание педагогического наставничества в учреждениях района заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно - правовых документов; изучении и реализации на практике современных технологий в образовательном процессе; совершенствовании предметных умений, педагогического мастерства; ознакомлении с методикой преподавания предмета; изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; организации собственного учебно-познавательного процесса.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Система сопровождения включает в себя: - составление индивидуального плана работы с молодым педагогом; - методическое сопровождение деятельности молодого педагога. Одним из элементов методического сопровождения является мониторинг профессиональных достижений молодого педагога, который проводится наставником в течение года с использованием метода экспертных оценок. Основной формой работы наставника является посещение занятий молодого специалиста, также анализируется документация, выявляются возникшие затруднения у молодого педагога, проводятся консультации и мастер-классы (приложение 1). На начальном этапе работы (в I полугодии учебного года (сентябрь) проводится анкетирование для молодого педагога по профессиональным дефицитам (приложение № 2), по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации (приложение № 3) в I и II полугодиях (декабрь, май), в I четверти учебного года составляется учителем - наставником индивидуальный план работы с молодым педагогом на период сопровождения (приложение № 4); в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года педагогом – наставником заполняется экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога (приложение № 5); во II полугодии (май) учебного года молодой педагог заполняет самоанализ успешности учебной работы (приложение № 6), в конце учебного года наставник оформляет отчет по итогам выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом (приложение № 7). Чтобы облегчить работу наставнику с молодым педагогом, ему предоставляется памятка по работе с молодым специалистом (приложение № 8), карта анализа урока. Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом. Задачи: помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе; определить уровень его профессиональной подготовки сотрудничества; выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь; создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями; развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию. Содержание деятельности: 1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение уроков молодого педагога. 3. Планирование и анализ деятельности. 4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, занятия по внеурочной деятельности, предметные недели, и др.). 6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога. 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями. 8. Организация мониторинга эффективности деятельности. Ожидаемые результаты: - успешная адаптации молодого педагога в

учреждении; - активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; - повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии; - обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; - совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; - использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий; - умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу. Приложение № 1 План мероприятий по организации работы наставников образовательных учреждений Левокумского района № п/п Мероприятия Сроки Ответственный

1. Организационные мероприятия

1.1 Организация проведения муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года» и «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют» Согласно графику МО СК МКУ «ИМЦ СО ЛМР СК»

1.2 Методическая помощь молодым педагогам при подготовке к краевому этапу Всероссийского конкурса «Учитель года» и «Воспитатель года» Ежегодно, согласно графику МО СК МКУ «ИМЦ СО ЛМР СК»

2. Аналитическая работа

2.1 Составление единой базы наставников ОО сентябрь МКУ «ИМЦ СО ЛМР СК»

2.2 Анализ планов работы наставников сентябрь МКУ «ИМЦ СО ЛМР СК»

2.3 Анализ результатов анкетирования молодых педагогов по определению степени удовлетворенности работой в образовательной организации (на основе предоставленных данных ОО) Декабрь, май МКУ «ИМЦ СО ЛМР СК»

2.4 Анализ отчетов работы педагогов-наставников на основе предоставленных отчетных документов ОО май МКУ «ИМЦ СО ЛМР СК»

2.5 Анализ работы «Школы молодого учителя (воспитателя)» июнь МКУ «ИМЦ СО ЛМР СК»

3. Организация работы в ОО

3.1 Организация работы заместителя директора

3.1.1 Закрепление педагогов-наставников за молодыми педагогами Август-сентябрь ОО

3.1.2 Оказание методической помощи наставникам при планировании работы В течение года

3.1.3 Отчет наставников об итогах выполнения индивидуальных планов работы с молодыми педагогами Май (в рамках ШМО) ОО

3.1.4 Контроль над проведением диагностики и анкетирования молодых педагогов В течение года ОО

3.1.5 Организация обучающих практических семинаров В течение года ОО

3.2 Организация работы наставников

3.2.1 Проведение анкетирования по профессиональным дефицитам молодого специалиста сентябрь ОО

3.2.2 Участие в заседаниях Школы молодого учителя (воспитателя) По отдельному графику ОО

3.2.3 Составление индивидуального плана работы с молодым педагогом Август-сентябрь ОО

3.2.4 Работа с молодым педагогом по индивидуальному плану В течение года ОО

3.2.5 Проведение анкетирования молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации, составление аналитических справок на основе анкетирования Декабрь ОО

3.2.6 Заполнение экспертной карты оценки профессионального роста молодого педагога Декабрь, май ОО

3.2.7 Посещение уроков (занятий) у молодого педагога В течение года ОО

3.2.8 Заполнение с молодым педагогом карты самоанализа успешности в учебной работе Май ОО

3.2.9 Составление отчета об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом Май

Приложение № 2 АНКЕТА выявления профессиональных дефицитов молодого учителя Проводится на школьном уровне с молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии (сентябрь) учебного года. Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ, ДОУ. Форма проведения – очная

1. Какой предмет Вы преподаете? \_\_\_\_\_

2. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки? 1. Да 2. Нет 3. Частично

3. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:

1. Определение структуры урока, занятия

2. Отбор материала

3. Выбор форм и методов

4. Отсутствие наглядных пособий

5. Другое \_\_\_\_\_

4. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:

1. Составление календарно-тематического планирования, рабочих программ

2. Проведение уроков

3. Проведение внеклассных мероприятий

4. Общение с коллегами, администрацией

5. Общение с учащимися, их родителями

5. Испытываете ли Вы затруднения при заполнении школьной документации, какой именно \_\_\_\_\_

6. Испытываете ли Вы проблемы психологического характера при организации и проведении уроков:

1. Мотивация обучения к деятельности

2. Дисциплина

3. Разрешение конфликтных ситуаций

4.Иное \_\_\_\_\_

7. Какие

образовательные технологии Вы используете в учебном  
процессе: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. С какими образовательными технологиями (методиками)  
хотели бы Вы познакомиться: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Приложение 3

АНКЕТА № 2 для молодого учителя по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии учебного года. Ответственные – педагоги – наставники, администрация ОУ, ДООУ. Форма проведения - очная. Наименование критерия ДА НЕТ 1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце). Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность? Удовлетворены ли Вы своей работой?

Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год? Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении? Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе? Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата? Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?

По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы? Устраивает ли Вас признание вас как учителя (воспитателя) в образовательном учреждении? Устраивает ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.) Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым? Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)? Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении? 2. Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой) Уровень оплаты труда Информирование коллектива Возможность доведения своего мнения до администрации

Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении Условия труда  
Взаимоотношения в педагогическом коллективе Материально-техническое обеспечение  
Отношение к инициативным педагогам Система поощрения лучших учителей (воспитателей)  
Взаимоотношение с администрацией Возможность защиты от несправедливости График работы 3.

Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении (отметьте галочкой) Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги Почетная грамота Похвала руководителя Возможность для обучения,

возможность карьеры, рост ответственности и влияния Более хорошие условия работы Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации 4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой) Интересная работа Высокий уровень зарплаты Благоприятные условия труда Хороший, дружный коллектив Возможность проявить инициативу и предприимчивость Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений

Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу Приложение № 4 Составляется и заполняется на школьном уровне педагогом-наставником в I четверти учебного года. Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ, ДООУ. План работы педагога-наставника, \_\_\_\_\_ (ФИО

педагога-наставника) с молодым специалистом,

\_\_\_\_\_ (ФИО молодого педагога) на 20\_\_\_\_-20\_\_\_\_ учебный год Сведения о молодом специалисте Фамилия, имя,

отчество: Образование: Какое учебное заведение окончил: Специальность по диплому: Год окончания учебного заведения: Педагогический стаж: Место работы: Должность: Учебная нагрузка: Классы: Квалификационная категория: Сведения о педагоге-наставнике Фамилия, имя,

отчество: Образование: Какое учебное заведение окончил: Специальность по диплому: Год окончания учебного заведения: Педагогический стаж: Место работы: Должность: Учебная нагрузка: Классы: Квалификационная категория: Приложение № 5 Заполняется на школьном уровне педагогом - наставником в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года (по итогам посещения уроков и предметных внеурочных мероприятий) Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ, ДОО. Экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога № Теоретические знания и профессиональные умения педагога Начало года  
Конец года 1 Знание своего предмета 2 Умение анализировать 3 Знание методики преподавания 4 Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности 5 Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность. 6 Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся 7 Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных 8 Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность 9 Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий. 10 Рациональное использование в своей работе наглядности Оценивание осуществляется по уровням: недостаточно, достаточно, ярко выражено Приложение № 6 Проводится на школьном уровне заполняется молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) во II полугодии (май) учебного года. Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ, ДОО. Форма проведения - очная Самоанализ успешности учебной работы 1. Запишите, что особенно удастся Вам на уроке

\_\_\_\_\_ 2. Какие элементы урока  
\_\_\_\_\_ недостаточно удаются Вам?

\_\_\_\_\_ 3. Вы легко обеспечиваете  
творческую, сознательную, деятельностьную дисциплину на уроке (занятии) без применения репрессивных мер? (Оцените по 10-балльной шкале) \_\_\_\_\_ 4. Вы  
нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь Вам?

\_\_\_\_\_ 5. По каким разделам  
учебной работы Вы могли бы помочь своим  
\_\_\_\_\_ коллегам?

\_\_\_\_\_ 6. Можете ли Вы показать  
своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы  
(укажите, какие) или рассказать о них?  
\_\_\_\_\_