

**Российская Федерация**  
Красноярский край  
Ачинский район, п. Малиновка  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Малиновский детский сад»

---

Согласовано  
методическим советом  
МАДОУ  
«Малиновский д/с»  
Протокол № 1  
от 31.08.2021 г.

Согласовано  
Куратор наставничества  
МАДОУ  
«Малиновский д/с»  
 И.В. Авраменко  
от 31.08. 2021 г.



**Программа сопровождение Молодого педагога**

**«Педагогический дуэт»**

Составители программы  
Авраменко Ирина Викторовна  
Старший воспитатель

п. Малиновка, 2021

| <b>Паспорт программы наставничества</b> |  |
|---|--|
| <b>Параметры</b>                        | <b>Описание программы</b>  |
| Место реализации                        | МАДОУ «Малиновский д/с»  |
| Год(ы) реализации                       | 2020 - 2023гг  |
| Уровень образования, целевая аудитория  | Образовательная организация, молодые педагоги до 35 лет в первые три года работы.  |
| Кадровое обеспечение программы          | Заведующий,<br>Куратор – старший воспитатель,<br>Наставник – педагог,<br>Педагог-психолог.   |
| Тип наставничества                      | Открытое, индивидуальное   |
| Наименование программы                  | Программа сопровождение Молодого педагога<br>«Педагогический дуэт»   |
| Цель программы                          | Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, адаптации к коллективу коллег, детей и родителей.   |
| Описание программы                      | Программа наставничества рассчитана на 3 года. Нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. |
| Разработчик (и) программы               | Старший воспитатель Авраменко Ирина Викторовна   |

## Содержание программы

- I. Пояснительная записка
  - II. Цели и задачи программы
  - III. Содержание программы:
    - 3.1. Направления сопровождения молодого педагога
    - 3.2. Механизмы и условия реализации программы
    - 3.3. Планируемые результаты
  - IV. Нормативно-правовые документы
- ПРИЛОЖЕНИЕ 1. План действий по сопровождению
- ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Индивидуальный план молодого педагога
- ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Итоги молодого педагога
- ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Анкета (после реализации наставничества)
- ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Тестирование молодого педагога на входе и на выходе (блок психолога)

## **I. Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

## **II. Цели и задачи программы**

**Цель:** Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, адаптации к коллективу коллег, детей и родителей.

**Задачи:**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

## **III. Содержание программы**

### **3.1. Направления сопровождения Молодого педагога**

| <i>Направление сопровождения адаптации</i> | <i>Организационная адаптация</i>   | <i>Социально-психологическая адаптация</i>   | <i>Профессиональная адаптация</i>   |
|--|--|--|---|
| <b>Суть направления адаптации</b>          | Усвоение норм и правил ОО  | Включение в коллектив  | Освоение своих прямых функциональных обязанностей   |
| <b>Цель направления</b>                    | Принятие педагогом ценностей, принципов ОО без ущерба для личностных ценностей   | Скорейшее преодоление педагогом естественной при поступлении на новое место неуверенности  | Освоение педагогом системы профессиональных знаний, навыков и эффективное их применение на практике   |
| <b>Необходимые действия по направлению</b> | <p>1. Провести вводный инструктаж по технике безопасности и инструктаж по противопожарной безопасности и электробезопасности.</p> <p>2. Ознакомить с политикой ОО (миссия, цели, внутрикорпоративная культура, традиции, условия работы, условия оплаты, т.д)</p> <p>3. Ознакомить с организационной структурой ОО, местом, функциями и ролью педагога в достижении успеха.</p> <p>4. Предоставить информацию о сотрудниках, с которыми будет взаимодействовать педагог (роль, функции, где их можно найти, как связаться, по каким вопросам).</p> <p>5. Предоставить действующие «правила» ОО (ФГОС, проф. стандарты, правила внутреннего распорядка, коллективный договор, Положение о стимулирующих выплатах, т.д.)</p> | <p>- Включение педагога в мастер-классы, тренинги с командообразующим эффектом.</p> <p>- Включение педагога в праздничных, культурных и общественных мероприятиях ОО.</p> <p>- Предоставление педагогу информации об обязательном посещении семинаров, открытых занятий.</p> | <p>- Назначить наставника.</p> <p>- Объяснить педагогу основные задачи и непосредственные обязанности.</p> <p>- Ознакомить с должностной инструкцией и другими рабочими инструкциями, положениями, уставом.</p> <p>- Обсудить задачи и показатели эффективности на период реализации наставничества и на перспективу.</p> |

### **3.2. Механизмы и условия реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

**1) Содержание программы реализуется последовательно, поэтапно.**

**Этапы реализации программы:**

**1 этап. Диагностический (первый год работы)**

*Задачи этапа:* выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

*Содержание этапа:*

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

| <i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i> | <i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i> | <i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>  |
|---|---|--|
| <b>Содержание и цели работы</b>   |   |  |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.      | Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.                                    | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. |
| <b>Формы работы</b>   |   |  |
| Консультации<br>Семинары-практикумы   |   | Дискуссии<br>Круглые столы   |

|  |  |
|--|--|
| Беседы<br>Изучение методической литературы<br>Взаимопосещения<br>Коллективные просмотры педпроцессов<br>Анализ педагогических ситуаций | Деловые игры<br>Убеждения, поощрения<br>беседы |
|--|--|

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

### ***2 этап. Практический (второй год работы)***

*Задача этапа:* реализация основных положений Программы.

*Содержание этапа:*

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### ***3 этап. Аналитический (третий год работы)***

*Задачи этапа:* подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

*Содержание этапа:*

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

## **2) Материально-технические условия реализации программы:**

Для реализации программы наставничества в МАДОУ «Малиновский д/с», созданы все условия:

- Групповые помещения;
- Компьютерные, информационно – коммуникативные средства;
- Оборудование (мебель);

- Кабинеты педагога-психолога, учителя-логопеда;
- Спортивная площадка, музыкальный и спортивный залы;
- Прогулочные площадки на территории ДОУ.

### **3) Кадровые условия в соответствии со штатным расписанием в реализации программы участвуют:**

**Куратор** – старший воспитатель.

Задачи:

- выбор кандидатов в наставники и закрепление молодого специалиста за наставником;
- организация планомерного обучения наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы;
- знакомство Молодого педагога под роспись со следующими документами: Уставом МАДОУ «Малиновский д/с», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и другими документами, регулирующими деятельность МАДОУ «Малиновский д/с»;
- формирование совместно с наставником Примерного плана действий сопровождения Молодого педагога в рамках наставничества;
- организация периодического контроля качества и эффективности наставничества согласно Примерному плану действий сопровождения Молодого педагога в рамках наставничества.

**Наставник** - подбирается из наиболее подготовленных опытных педагогов.

Наставник должен соответствовать следующим требованиям:

- возраст — не моложе 35 лет;
- образование — оконченное высшее, средне-специальное педагогическое;
- стаж работы — не менее 10 лет;
- квалификация — не ниже 1 категории;
- имеет стабильно положительные результаты в работе;
- нравственно зрелый;
- желание работать с Молодыми педагогами.

Задачи:

- составить Примерный план наставничества совместно с куратором по форме согласно Приложению 1;
- помочь Молодому педагогу составить Индивидуальный план введения в должность согласно Приложению 3 и контролировать его выполнение;
- ознакомить Молодого педагога с политикой школы (миссия, цели, традиции, условия труда, внутрикорпоративная культура, форма оплаты и т.д.);
- изучить профессиональные и нравственные качества Молодого педагога, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;
- оказать индивидуальную помощь Молодому педагогу в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному и техническому творчеству, внедрению современных стандартов качества;
- периодически информировать куратора о процессе сопровождения и адаптации

Молодого педагога в трудовом коллективе, дисциплине и поведении, результатах своего влияния на его становление;

- содействовать профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, Молодого педагога.

**Молодой педагог** - педагог, впервые поступивший в педагогическую деятельность в первые три года работы до 35 лет;

Задачи:

- ознакомиться под подпись с приказом о назначении наставника и сроках наставничества в течение 3 дней с момента издания приказа;

- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностными инструкциями и Правилами внутреннего трудового распорядка;

- за неделю до истечения срока наставничества представлять куратору заполненную форму «Анкета молодого педагога» согласно Приложению 5.

#### 4) Педагогические условия

##### **Формы работы:**

Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

| <b>Формы работы с молодыми педагогами</b>   |  |  |
|---|--|--|
| <i>Региональный и районный уровень</i>  | <i>Уровень образовательной организации</i>   | <i>Министерство образования Красноярского края</i> |
| 1. Курсы повышения квалификации.<br>2. Районные методические объединения.<br>3. Районные и областные семинары, конференции.<br>4. Вебинары.<br>5. Конкурсы профессионального мастерства.<br>6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. | 1. Диалог, беседа.<br>2. Индивидуальная, групповая консультация.<br>3. Самоанализ собственной деятельности.<br>4. Обучающие семинары.<br>5. Практикумы.<br>6. Анкетирование, опрос.<br>7. Мастер-класс педагога наставника.<br>8. Взаимопосещения, открытые просмотры.<br>9. Анализ педагогических ситуаций.<br>10. Диссеминация опыта.<br>11. Деловая игра.<br>12. Круглый стол.<br>13. Конкурс профессионального мастерства. | 1. Аттестация                                      |

##### **Методы работы:**

- педагогическое самообразование и самовоспитание;

- ознакомление с документами;

- участие в мероприятиях «Школы молодого воспитателя»;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада;
- разработка презентаций;
- посещение и взаимопосещение НОД;
- оценка и контроль деятельности;
- корректировка действий;
- консультации и инструктажи.

*Средства реализации:*

**План работы с молодыми педагогами**

| <i>n/n №</i> | <i>Мероприятие</i>  | <i>Деятельность наставника</i>   | <i>Ожидаемый результат</i>   |
|--------------|---|--|--|
| <i>1 год</i> |   |  |  |
| 1.           | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога | Подбор, разработка диагностических материалов.<br>Осуществление диагностических процедур.  | Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)   |
| 2.           | Изучение нормативно-правовой базы.<br>Ведение педагогической документации.      | Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.<br>Составление рабочей программы.<br>Обучение правилам ведения документации.  | Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации. |
| 3.           | Проектирование и анализ образовательной деятельности.                           | Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ.<br>Практикумы по планированию каждого этапа ООД.<br>Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.   |
| 4.           | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.       | Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами   | Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.   |

|              |  |  |  |
|--------------|--|--|--|
|              |  | анализа и обобщения полученных данных.   |  |
| 5.           | Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении. | Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.  | РППС, соответствующая ФГОС ДО.   |
| 6.           | Формирование позитивного имиджа педагога   | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций   | Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы. |
| 7.           | Мониторинг профессионального роста молодого педагога.                                  | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.  | Коррекция ИП.  |
| 8.           | Определение технического задания   | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)  | Коррекция ИП.  |
| 9.           | Итоги реализации программы   | Подготовка отчета наставника.  |  |
| <b>2 год</b> |  |  |  |
| 1.           | Моделирование воспитательного процесса в группе.                                       | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) | Разработка рабочей программы.  |
| 2.           | Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.                          | Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.  | Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.  |
| 3.           | Описание темы по самообразованию.  | Оказание методической помощи наставником.  | План работы по самообразованию.  |
| 4.           | Освоение современных педагогических технологий   | Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с  | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения,   |

|              |   |  |   |
|--------------|---|--|---|
|              |   | использованием конкретных технологий.  | динамика в освоении технологий.   |
| 5.           | Создание портфолио педагога.  | Презентация портфолио наставника.  | Наличие портфолио молодого педагога.  |
| 6.           | Введение в процесс аттестации.  | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.   | Подготовка к прохождению аттестации.  |
| 7.           | Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.             | Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД.<br>Видеосъемка ООД.<br>Анализ и самоанализ ООД.   | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.  |
| 8.           | Мониторинг профессионального роста молодого педагога.                     | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.  | Коррекция ИП.   |
| 9.           | Определение технического задания  | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)  | Коррекция ИП.   |
| 10.          | Итоги реализации программы  | Подготовка отчета наставника.  |   |
| <i>3 год</i> |   |  |   |
| 1.           | Освоение современных педагогических технологий                            | Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.<br>Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий. | Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий. |
| 2.           | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.   | Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.   |
| 3.           | Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.             | Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД.<br>Открытые показы.   | Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.4.  |

|    |  | Анализ и самоанализ ООД.  |   |
|----|--|---|---|
| 4. | Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.                      | Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.   |
| 5. | Реализация культурно-досуговой деятельности.                       | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.                      | Наличие самостоятельно разработанных сценариев.   |
| 6. | Аттестация.  | Консультирование по оформлению документов.                                    | Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.  |
| 7. | Диссеминация педагогического опыта.                                | Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта. | Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях. |
| 8. | Мониторинг профессионального роста молодого педагога.              | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга                      |   |
| 9. | Итоги реализации программы.  | Подготовка отчета наставника и молодого педагога.                             |   |

### 3.3. Планируемые результаты

Регулятивные компетенции:

- Умение постановки учебной задачи (целеполагание, планирование);
- Умение управлять своим поведением (оценка результатов, рефлексия).

Коммуникативные компетенции:

- Умение, позволяющие понимать и порождать высказывания в соответствии с конкретной ситуацией общения, речевой задачей и коммуникативным намерением;
- Умение использовать навыки эффективной коммуникации.

Предметные компетенции:

- Знания, необходимые для эффективного выполнения образовательной деятельности;
- Знания нормативной базы.

Личностные компетенции:

- Способность к саморазвитию;

- Умение находить сильные стороны ребенка и перспективы его развития.

#### **IV. Нормативно-правовые документы**

- Приказ о введении и реализации Программы наставничества;
- Положение о наставничестве МАДОУ «Малиновский д/с»;
- Программа сопровождение Молодого педагога «Педагогический дуэт».

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Форма Примерного плана действий

#### Примерный план действий сопровождения молодого педагога в рамках наставничества

| №   | Мероприятия  | Исполнитель                         | Форма             | Сроки                                  |
|-----|--|-------------------------------------|-------------------|--|
| 1.  | Принятие на работу, оформление документов  | специалист по кадрам                | письменно         | <i>в первый рабочий день</i>           |
| 2.  | Вводный инструктаж по технике безопасности   | специалист по охране труда          | письменно         | <i>в первый рабочий день</i>           |
| 3.  | Инструктаж по противопожарной безопасности и электробезопасности   | специалист по пожарной безопасности | письменно         | <i>в первый рабочий день</i>           |
| 4.  | Заключение трудового договора и ознакомление с основными нормативными документами  | специалист по кадрам                | письменно         | <i>в течение первых 5 рабочих дней</i> |
| 5.  | Ознакомление с политикой школы (миссия, цели, традиции, условия труда, внутрикорпоративная культура, форма оплаты и т.д.)                        | наставник                           | беседа            | <i>в течение первых 2 недель</i>       |
| 6.  | Знакомство с основными документами по направлению деятельности, объяснение основных задач деятельности и непосредственных обязанностей педагога. | куратор                             | письменно, беседа | <i>в течение первых 5 рабочих дней</i> |
| 7.  | Подготовка рабочего места  | молодой педагог                     | практически       | <i>В первые три дня работы</i>         |
| 8.  | Представление коллегам по работе   | директор                            | устно             | <i>на первой планерке</i>              |
| 9.  | Назначение наставника  | директор                            | письменно, приказ | <i>первая неделя работы</i>            |
| 10. | Знакомство с наставником   | куратор                             | устно             | <i>первая неделя работы</i>            |
| 11. | Ознакомление с видами работы; ответы на вопросы  | куратор, наставник                  | беседа            | <i>первая неделя работы</i>            |
| 12. | Составление Индивидуального плана молодого педагога  | наставник, молодой педагог          | письменно         | <i>первая неделя работы</i>            |

|     |   |                       |                             |  |
|-----|---|-----------------------|-----------------------------|--|
| 13. | Периодический контроль качества и эффективности деятельности  | куратор               | личный контакт              | <i>1-2 раз в год</i>   |
| 14. | Проведение промежуточного собеседования по вопросам адаптации, выявление возникающих трудностей:<br>«Что получилось хорошо, что можно сделать лучше и каким образом?» | наставник             | личный контакт              | <i>один раз в месяц</i>  |
| 15. | Посещение уроков/занятия Молодого педагога  | куратор,<br>наставник | личный контакт              | <i>один раз в месяц в первые полгода</i>                             |
| 16. | Подготовка Молодого педагога к аттестации   | наставник             | личный контакт              | <i>После 2-3 лет</i>   |
| 17. | Заполнение молодым педагогом формы «Анкета молодого педагога»   | молодой педагог       | письменно                   | <i>за неделю до окончания срока наставничества</i>                   |
| 18. | Заполнение формы «Итоги молодого педагога»  | куратор               | письменно                   | <i>за неделю до окончания срока наставничества</i>                   |
| 19. | Собеседование с молодым педагогом по результатам реализации наставничества и доведение до сведения директора  | директор,<br>куратор  | собеседование,<br>письменно | <i>в течение трех рабочих дней до окончания срока наставничества</i> |
| 20. | Решение директора   | директор              | письменно                   | <i>в течение трех рабочих дней до окончания срока наставничества</i> |
| 21. | Доведение решения директора до молодого педагога  | куратор               | устно                       | <i>в течении трех дней до истечения срока наставничества</i>         |

Дата \_\_\_\_\_

Куратор

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
подпись / расшифровка

Наставник

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
подпись / расшифровка

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Форма индивидуального плана

### Индивидуальный план введения в должность молодого педагога

ФИО молодого педагога, должность \_\_\_\_\_

ФИО наставника, должность \_\_\_\_\_

Сроки: с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Работа по схеме 1:

|          |   |                        |  |
|----------|---|------------------------|--|
| <b>Р</b> | Расстановка целей                           | Что ты хочешь?         |  |
| <b>О</b> | Окружающая реальность                       | Что происходит сейчас? |  |
| <b>С</b> | Список возможностей                         | Что ты можешь?         |  |
| <b>Т</b> | Твоя воля                                   | Что ты будешь делать?  |  |
|          | Как ты узнаешь о том, что получил желаемое? |                        |  |
|          | Каков формат конечного результата?          |                        |  |

Работа по схеме 2:

| № | Задачи, поставленные перед молодым педагогом | Мероприятия по выполнению задач | Сроки выполнения мероприятий | Оценка качества выполнения (наставник) |
|---|--|---------------------------------|------------------------------|--|
| 1 |  |                                 |                              |  |
| 2 |  |                                 |                              |  |
| 3 |  |                                 |                              |  |
| 4 | ...  |                                 |                              |  |

Дата \_\_\_\_\_

Молодой педагог \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

расшифровка

Подпись

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

## Форма оценки молодого педагога

**Итоги молодого педагога**

ФИО молодого педагога, должность \_\_\_\_\_

ФИО наставника, должность \_\_\_\_\_

Сроки: с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

| <b>Показатель</b>                      | <b>плохо</b>     | <b>удовл.</b> | <b>хорошо</b> | <b>отлично</b> |
|--|------------------|---------------|---------------|----------------|
| Результативность работы                |                  |               |               |                |
|  | Комментарий<br>: |               |               |                |
| Знания и навыки по профилю должности   |                  |               |               |                |
|  | Комментарий<br>: |               |               |                |
| Отношение к работе, работоспособность  |                  |               |               |                |
|  | Комментарий<br>: |               |               |                |
| Инициативность, творческие способности |                  |               |               |                |
|  | Комментарий<br>: |               |               |                |
| Дисциплинированность, управляемость    |                  |               |               |                |
|  | Комментарий<br>: |               |               |                |
| Отношения с руководством               |                  |               |               |                |
|  | Комментарий<br>: |               |               |                |
| Отношения в коллективе                 |                  |               |               |                |
|  | Комментарий<br>: |               |               |                |

**Рекомендация** (обвести номер предлагаемого решения):

1. Считать прошедшим введение в должность;
2. Считать не прошедшим введение в должность, требуется дополнительный срок.
3. Другое  
(раскрыть) \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Куратор \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Подпись

\_\_\_\_\_  
Расшифровка

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Форма анкеты молодого педагога

### Анкета молодого педагога

(после реализации наставничества)

ФИО молодого педагога, должность \_\_\_\_\_

ФИО наставника, должность \_\_\_\_\_

Сроки: с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

| № | Вопрос  | Ответ   | Отметка (+) |
|---|---|---|-------------|
| 1 | Кто оказал вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации?         | Директор  |             |
|   |   | Зам. директора по ВМР                                     |             |
|   |   | Старший воспитатель                                       |             |
|   |   | Коллеги   |             |
|   |   | Я сама  |             |
|   | Другие:   |   |             |
| 2 | С какими проблемами вам пришлось сталкиваться больше?                 | Взаимоотношения с коллегами                               |             |
|   |   | Содержание профессиональной деятельности                  |             |
|   |   | Система управления в целом                                |             |
|   |   | Другое:   |             |
| 3 | Что для вас является наиболее важным в профессиональной деятельности? | Соответствие характера работы вашим способностям и ЗУНам  |             |
|   |   | Посещение курсов повышения квалификации                   |             |
|   |   | Участие в практических семинарах, практикумах, тренингах. |             |
|   |   | Взаимоотношения с коллегами                               |             |
|   |   | Другое:   |             |
| 4 | Как часто вам нужна в работе помощь?                                  | Часто   |             |
|   |   | Иногда  |             |
|   |   | Редко   |             |
| 5 | Что помогло вам в процессе адаптации?                                 | Семинары, тренинги, открытые уроки                        |             |
|   |   | Наставничество  |             |
|   |   | Самостоятельность   |             |

|   |   |                   |  |
|---|---|-------------------|--|
|   |   | Личная инициатива |  |
|   |   | Другое:           |  |
| 6 | Чего вам не хватало в период адаптации?<br>Ваши предложения |                   |  |

Дата \_\_\_\_\_

Молодой педагог \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_

расшифровка

\_\_\_\_\_ /

Подпись

## Приложение 5

### Тестирование молодого педагога (блок педагога-психолога)

Диагностическое обследование молодого педагога (первичное и итоговое) с целью выявления профессионального потенциала; личностных, регулятивных и коммуникативных компетенций.

Диагностический материал педагог-психолог подбирает на своё усмотрение.