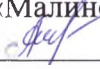


Российская Федерация
Красноярский край
Ачинский район, п. Малиновка
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Малиновский детский сад»

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

Паспорт программы наставничества	
Параметры	Описание программы
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, Куратор – старший воспитатель, Наставник – педагог, Педагог-психолог.
Тип наставничества	Открытое, индивидуальное
Наименование программы	Программа сопровождение Молодого педагога «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>
Суть направления адаптации	Усвоение норм и правил ОО	Включение в коллектив	Освоение своих прямых функциональных обязанностей
Цель направления	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
Необходимые действия по направлению	<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>
Содержание и цели работы		
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.
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы		Дискуссии Круглые столы

Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций	Деловые игры Убеждения, поощрения 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;
- Проголочные 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.

Формы работы с молодыми педагогами		
<i>Региональный и районный уровень</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерство образования Красноярского края</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные и областные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 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. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. 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. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. 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.	
2 год			
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. Видеосъемка ООД. 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. 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. 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: «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, 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, куратор	собеседование, 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:

Р	Расстановка целей	Что ты хочешь?	
О	Окружающая реальность	Что происходит сейчас?	
С	Список возможностей	Что ты можешь?	
Т	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 _____

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

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? 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.