

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад «Дружба»
Качканарского городского округа

Принято:

на заседании Педагогического совета
МДОУ «ЦРР-д/с «Дружба»
Протокол № 1 от «31» АВГУСТА 2021 г.

Утверждаю:

Заведующий МДОУ «ЦРР-д/с
«Дружба»

 О.Н.Седleckая

Приказ № 742 от

«15» СЕНТЯБРЯ 2021 г.



ПРОГРАММА
наставничества для работы с молодыми специалистами
МДОУ «ЦРР – детский сад «Дружба»

2021

1

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3.Содержание программы.....	9
3.1. Система работы с молодыми специалистами.....	9
3.2. Этапы реализации программы.....	10
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	14
3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым специалистом.....	15

Приложения

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МДОУ «ЦРР – детский сад «Дружба»
Авторы	Заместитель заведующего Суздалева А. А Заместитель заведующего Бурдина Е. М.
Организация исполнитель	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад «Дружба»
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	<ol style="list-style-type: none">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 каждого педагога.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none">1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.2. Формирование навыка ведения педагогической документации.3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.4. Развитие профессиональной компетенции.5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none">1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.2. Системность и непрерывность в организации

	<p>всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</p> <p>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4. Анализ результатов работы.</p> <p>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p>
Ожидаемые результаты	<p>1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</p> <p>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</p> <p>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</p> <p>4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p>

2. Пояснительная записка

Программа наставничества МДОУ «ЦРР – детский сад «Дружба» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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 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.

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.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных

проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы».

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Нормативно-правовая база

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»».

3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

5. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

6. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

К документам, регламентирующим деятельность наставничества в МДОУ «ЦРР – детский сад «Дружба» (далее – Учреждение) можно отнести следующие:

1 Локальные акты образовательной организации:

- приказ об утверждении Положения о наставничестве;
- приказы о назначении педагогов-наставников.

2 Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:

- диагностический инструментарий (анкеты);
- индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;
- заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога;
- согласие на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации.

В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе.

Программа наставничества обеспечивает решение следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- повышение мотивации к развитию профессиональных компетенций через участие в проектной деятельности, стажировках;
- формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств;
- создание условий для формирования потенциала для построения успешной карьеры;

– адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

С помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить опыт, знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи. Это чрезвычайно важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Заместитель заведующего – молодой специалист	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой специалист – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой специалист – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации программы

1 этап - Адаптация молодого специалиста

(1 год педагогической деятельности).

Тема. Введение в должность.

2 этап - Профессиональное развитие молодого специалиста

(2 год педагогической деятельности);

Тема. Профессиональная компетентность педагога - путь к успеху.

3 этап - Развитие творческого потенциала молодого специалиста

(3 год педагогической деятельности).

Тема. Выбор индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога.

1 этап. Адаптация молодого специалиста.

Цель этапа - определение границ и ресурсов профессиональной компетентности молодых специалистов; создание условий для успешной их адаптации в образовательной организации.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по направлению «Ведение в должность».

Введение в должность - это мероприятия, направленные на изучение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов и на ознакомление их с условиями и содержанием профессиональной деятельности, общими требованиями к осуществлению образовательной деятельности по реализации образовательных программ учебных дисциплин ФГОС

Основными функциями педагога-наставника являются:

- Планирование деятельности молодого специалиста;
- Консультирование молодого специалиста по выполнению требований ФГОС;
- Оказание методической, психолого-педагогической, управленческой, нормативно-правовой помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе педагогической деятельности вопросов.

Педагог - наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (Приложение 1).

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана педагог-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 2).

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется заместителем заведующего.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом (Приложение 3);
- Отзыв педагога - наставника о результатах адаптации молодого специалиста (Приложение 4);
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
- Проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста. Заместитель заведующего совместно с педагогом - наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста (Приложение 5).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель заведующего, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.

- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога - наставника или портфолио молодого специалиста.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа - обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него трудовых функций.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития (Приложение 2) и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных Учреждением и т.п.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по учебной работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв педагога - наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (Приложение 6).
 - Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом).
 - Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.
- Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста (Приложение 7).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель заведующего, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога- наставника или портфолио молодого специалиста.

Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа - обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении третьего года работы в Учреждении.

Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план дальнейшего развития (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе педагога - наставника или самого специалиста. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы: обучение; самообучение; участие в конкурсах; участие в мероприятиях различного уровня.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по учебной работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении).
- Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (Приложение 9).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой

специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель заведующего, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога - наставника или портфолио молодого специалиста.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым специалистом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых специалистов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых специалистов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами		
ИРО Свердловской обл., ГИМЦ РО Качканарского ГО, другие организации - партнеры	Уровень образовательной организации	Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
1. Курсы повышения квалификации. 2. Городские методические объединения. 3. Муниципальные, региональные 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.	1. Аттестация

	11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	
--	---	--

3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

І этап (1 год педагогической деятельности)

Тема	Краткий обзор рекомендуемых вопросов	Срок исполнения
Введение в должность. Общие требования к осуществлению образовательной деятельности	1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • собеседование с молодыми специалистами; • знакомство с традициями ОО; • Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка; • Коллективным договором; • выбор и назначение наставников. 2. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 3. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Планирование деятельности. Ведение документации.	1. Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности педагога. Внутренние локальные документы ОО. Правила оформления отчетной документации. 2. Общее представление об образовательной программе. 3. Коррекция календарных планов молодых специалистов.	Сентябрь
Актуальные проблемы современного образования	1. Традиционное посвящение в педагога (проводится на Августовской конференции). 2. Модернизация современного образования.	Август
Современный урок. Требования к организации. Использование информационных технологий.	1. Примерная схема тематического плана (технологической карты) занятия. 2. Неделя открытых уроков (опытные — молодым). 3. Основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.	Ноябрь
Педагогический мониторинг. Виды контроля.	1. Педагогический мониторинг как средство оценки качества образования. Нормы оценивания учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 2. Практикум «Организация дифференцированного подхода к обучающимся»	Декабрь

Психология общения.	Технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.	Январь
Психология детского коллектива	Психология детского коллектива. Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов. Основы деятельности детских коллективов, организаций и ассоциаций. Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	Февраль
Самообразование педагога — лучшее обучение.	Анализ учебно-воспитательной работы, стратегическое планирование образовательного процесса.	Апрель
Бенефис молодого педагога.	Творческий отчет молодых педагогов. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)	Май
Индивидуальная работа с молодыми специалистами	1. Выявление педагогических проблем молодых специалистов, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3. Посещения уроков молодых специалистов администрацией педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	В течение года

II этап (2 год педагогической деятельности)

Тема	Краткий обзор рекомендуемых вопросов	Срок исполнения
Реализация программы наставничества	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
Руководство детским коллективом.	1. Психология детского коллектива с учетом возрастных особенностей. 2. Моделирование воспитательной воспитательной системы). Структура плана воспитательной работы. 3. Ознакомление с планами работы опытных педагогов Учреждения. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики детского объединения и отдельного обучающегося.	Октябрь

Современные Образовательные технологии	<ol style="list-style-type: none"> 1. Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе». 2. Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии». 	Ноябрь Декабрь
Целеполагание и педагогические принципы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методика целеполагания 2. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюдения самооценивания занятия. Образцы самоанализа занятия. Практикум «Памятка для проведения самоанализа занятия». 	Январь Февраль
Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рабочая программа по предмету. 2. Программно-методический комплекс. 	Март
Методическая выставка достижений молодого педагога.	<p>Динамика роста профессионализма молодого педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют»; • представление молодого педагога наставником. 	Апрель — май
Индивидуальная работа с молодыми специалистами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3. Посещения уроков молодых специалистов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи. 	В течение года

III этап (3 год педагогической деятельности)

Тема	Краткий обзор рекомендуемых вопросов	Срок исполнения
Реализация программы наставничества	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. Подведение итогов реализации программы	Август Октябрь
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь

Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Круглый стол «Компетенции и компетентность». 3. Практикум «Портфолио аттестуемого». 	Октябрь — ноябрь
Нестандартные формы урока.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Система нестандартных форм проведения занятий, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. 	Декабрь - январь
Методика работы с одарёнными детьми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов. 2. Качества педагогов, необходимые для работы с одаренными детьми. 	Февраль — март
Предпрофильное обучение. Профорientация.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Программа предпрофильного обучения. 2. Социальный заказ общества. 3. Организация работы педагога по достижению высокого уровня качества знаний. 	Апрель
Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития.	<p>Подведение итогов работы программы по наставничеству:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Портфолио молодого педагога; • Анализ карьерных перспектив молодого педагога. • Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» 	Май
Индивидуальная работа с молодыми специалистами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. Посещения уроков молодых специалистов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи. 	В течение года

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
адаптации молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность,)

на период с _____ до _____ 202 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	Мероприятия по введению в Учреждение		
1.1.			
1.2			
2	Мероприятия по введению в должность		
2.1.			
2.2			
3	Работы и задания в рамках профессиональной деятельности		
3.1			
3.2			
4	Участие в мероприятиях, организованных Управлением образования, ГМО		
4.1			
4.2			
5	Участие в мероприятиях, организованных Учреждением		
5.1			
5.2			

Молодой специалист _____

Педагог-наставник _____

Заместитель заведующего _____

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)
на период с _____ до _____ 202 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	Самообучение		
1.1.			
1.2			
2	Участие в конкурсе разработок		
2.1.			
2.2			
3	Участие в мероприятиях, организованных Управлением образования, ГМО		
3.1			
3.2			
4	Участие в мероприятиях, организованных Учреждением		
4.1			
4.2			

Молодой специалист _____

Педагог-наставник _____

Заместитель заведующего _____

АНКЕТА

1.	Ф.И.О., должность	
2	Кто оказал вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Педагог-наставник
		Коллеги по работе
		Руководитель ГМО
		Администрация Учреждения
		Другое
3	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Взаимоотношения с коллегами, родителями
		Работа с одаренными
		Работа в условиях реализации программ инклюзивного образования
		Работа с воспитанниками, имеющими проблемы в развитии
		Работа с воспитанниками, имеющими проблемы в развитии
4	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям
		Соответствие вида деятельности профессиональным компетенциям
		Хорошие взаимоотношения с коллегами, детьми, родителями
		другое
5	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто
		Иногда
		редко
6	Что помогло Вам в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Лекции, семинары, мастер-классы
		Просмотр видео-фотоматериалов. Интернет –ресурсы
		Наставничество
		Самообучение
7	Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами	

«_____» _____ 202 г.

ОТЗЫВ

 (Ф.И.О., должность)
 на период с _____ до _____ 202 г.

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1	Обучаемость	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
2	Умение планировать работу	Отличное	
		Хорошее	
		Удовлетворительное	
		Плохое	
3	Ответственность за результаты работы	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
4	Отношение к другим работникам	Доброжелательное	
		Преимущественно доброжелательное	
		Противоречивое	
		Конфликтное	
5	Положение в коллективе	Авторитетное	
		Обычное рабочее	
		Неустойчивое	

Педагог-наставник _____

« _____ » _____ 202 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
об адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)
на период с _____ до _____ 202 г.

Результаты адаптации	
Хорошие (успешная адаптация: активно-продуктивный уровень)	
Удовлетворительные * (средне-активный уровень)	
Неудовлетворительные * (пассивный, низкий уровень)	

*При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	
повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил организации образовательного процесса	
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (целеполагания, планирования, рефлексия)	
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством/воспитанниками/родителями	
Личностное адаптационное усовершенствование (самостоятельная работа, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль)	
Другое:	

Педагог-наставник _____

Заместитель заведующего _____

С заключением ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

« _____ » _____ 202 г.

ОТЗЫВ

 (Ф.И.О., должность)
 на период с _____ до _____ 202 г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1	Соблюдение сроков работ	Соблюдение	
		Частичное соблюдение	
		Несоблюдение	
2	Качество выполнения работ	Высокое	
		Среднее	
		Низкое	
3	Профессиональная компетентность	Полная	
		Недостаточно полная	
		Неполная	
4	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение	
		Частичное выполнение	
		Невыполнение	
5	Выполнение планов	Выполнение	
		Частичное выполнение	
		Невыполнение	

Педагог-наставник _____

«_____» _____ 202 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
об адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)
на период с _____ до _____ 202 г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	
Выше среднего	
Средний	
Ниже среднего*	
Низкий*	

*При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого специалиста необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил	
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	

Педагог-наставник _____

Заместитель заведующего _____

С заключением ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

«_____» _____ 202 г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
Развития потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)
на период с _____ до _____ 202 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	Самообучение		
1.1.			
1.2			
2	Обучение		
2.1.			
2.2			
3	Участие в конкурсе разработок		
3.1			
3.2			
4	Участие в мероприятиях, организованных МО		
4.1			
4.2			
5	Участие в мероприятиях, организованных Учреждением		
5.1			
5.2			

Педагог-наставник _____

Заместитель заведующего _____

С заключением ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

«_____» _____ 202 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о развитии потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1	Профессиональная компетентность	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
2	Организаторские способности	Высокие	
		Средние	
		Низкие	
3	Способность к саморазвитию	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
4	Инициативность	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
5	Ответственность	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	

Оценка уровня потенциала	
Высокий	
Выше среднего	
Средний*	
Ниже среднего*	
Низкий*	

*При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся

Рекомендации	
Стажировка	
Единовременное премирование	
Моральное стимулирование (Почетная грамота, Благодарность)	
Планирование карьеры*	
Включение в кадровый резерв*	

Педагог-наставник _____

Заместитель заведующего _____

С заключением ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

«_____» _____ 202 г.