

Принята
Педагогическим советом
протокол № 5
от 29.08.2025 г.



Утверждена
Приказ № 191 о/д от 29.08.2025 г.
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 27»
№ Е.В. Лабунец

**Программа профессиональной адаптации
молодого педагога
дошкольного образования
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №27»
Кандалакшского муниципального округа**

«Путь к успеху»

Срок реализации 5 лет

с. Алакуртти 2026 год

1. Общие положения программы наставничества

Программа наставничества (далее - Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников МАДОУ «Детский сад № 27», призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

2. Цели Программы:

- развить культуру наставничества в образовательной организации;
- снизить текучесть персонала в период испытательного срока;
- сократить срок профессиональной адаптации;
- формализовать процесс профессиональной адаптации.

3. Задачи Программы:

- создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;
- развить способности у стажеров самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- контролировать соблюдение нормативных требований к выполняемой стажером работе;
- повысить лояльность новых сотрудников.

4. Целевая группа:

Программа предназначена для педагогов:

- молодой специалист (МС) - специалист с опытом работы по специальности до 3х лет.

5. Сроки Программы:

В программу включаются все молодые педагоги со стажем работы до 3х лет.

6. Методы Программы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

7. Оценка эффективности программы:

Оценку эффективности работы Программы осуществляет заведующий. Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающий сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам. Оценка эффективности мероприятий Программы наставничества производится на основании результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации.

8. Порядок формирования группы наставников:

В дошкольном учреждении наставник назначается по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете, утверждается приказом руководителя. Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

- Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:
 - наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (специалист первой или высшей категории);
 - опыт работы не менее 5 лет в образовательной организации;
 - способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
 - наличие коммуникативных навыков и гибкость в общении.

9. Порядок реализации Программы:

- заведующий назначает молодому педагогу педагога-наставника в первый день выхода на работу;
- у одного наставника может быть только один наставляемый;
- в течение 1-й рабочей недели молодой педагог работает под руководством наставника. Наставник осуществляет профессиональное обучение наставляемого, передача теоретических знаний и практического опыта на рабочем месте;
- в течение 2-х рабочих недель наставник осуществляет инструктаж и полный контроль выполнения непосредственных функциональных обязанностей, формирует умения, отслеживает и обсуждает ошибки, повторяет теоретическую основу;
- старший воспитатель контролирует и отслеживает работу наставника с наставляемым: соблюдение методики, изучение нормативно-правовой базы и образовательной программы, педагогических технологий, анализ наличия/отсутствия ошибок, причин ошибок. Ежеженедельно в 1-й месяц работы и далее по окончании 2-ого и 3-его месяца работы запрашивает обратную связь у наставляемого и наставника;
- при наличии ошибок у молодого педагога старший воспитатель, совместно с наставником, разбирает причину их появления и проводит работу по устранению ошибок. Дает рекомендации наставнику по оптимизации работы;
- ошибки, допущенные в связи с нарушением технологии работы, считаются ошибками передачи опыта наставника;
- в течение всего испытательного срока наставник еженедельно отслеживает результаты работы сотрудника, проверяет и оценивает работу, дает свои рекомендации по повышению эффективности работы.

10. Отчетность:

- результаты промежуточного контроля фиксируются старшим воспитателем в бланках «План адаптации» в пункте «Контроль за выполнением плана» (**Приложение №1, №2**)
- бланк оценки результатов подшивается к «Индивидуальному образовательному маршруту».

11. Контроль:

- Качества работы наставника осуществляет заведующий на основании:
 - анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
 - выявления уровня профессиональной подготовки молодого педагога;
 - получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.
 - Деятельности молодого педагога осуществляет старший воспитатель и наставник на основании:
 - какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания;
 - насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности;
 - насколько успешно влился в коллектив; - результатов деятельности.
- Результаты оценки отражаются в «Индивидуальном образовательном маршруте» нового сотрудника.

12. Ответственность:

- 12.1. За качество работы наставника – старший воспитатель.
- 12.2. За организацию и качество передачи теоретических и профессиональных навыков, за качество работы сотрудника, предотвращение ошибок – наставник.
- 12.3. За плановый контроль прохождения адаптации новых сотрудников – старший воспитатель.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

ФИО наставляемого _____
 ФИО наставника _____

1. План введения в должность (1 год).

Месяц	Работа с воспитанниками	Работа с родителями	Документирование образовательного процесса	Внешняя социальная активность
Сентябрь	Выполняет элементарные требования безопасности, владеет детским коллективом на начальном уровне, может проводить занятие по проверенному плану-конспекту (технологической карте), выполняет режим дня	Отвечает на вопросы родителей, проявляет вежливость и такт в общении	Умеет вести журнал посещаемости. Умеет заполнять диагностические карты и подчитывать результаты анкетирования родителей	-
Октябрь	Проводит самостоятельно занятия с воспитанниками, проведена педагогическая диагностика не менее двух воспитанников, составлен индивидуальный образовательный маршрут	Умеет писать информацию (посты) в группу ВК, МАХ	Умеет оформлять план конспект и технологическую карту. Умеет заполнять индивидуальный образовательный маршрут	-
Ноябрь	Участвует в подготовке и проведении праздника для воспитанников. Готовит воспитанников к конкурсу	Умеет подбирать тематические материалы для консультации	Умеет оформлять календарно-тематическое планирование	Участвует с воспитанниками в поселковых мероприятиях.

Декабрь	Участствует в роли на Празднике	Умеет оформлять выставки и консультировать по подготовке к праздникам	Умеет оформлять проект	всероссийских конкурсах Участствует в дистанционном конкурсе с воспитанниками
Январь	Реализует самостоятельно недельный проект	Имеет опыт участия в детско-родительских проектах	Умеет планировать культурную практику	Участствует в конкурсе детско-родительских проектов
Февраль	Проводит самостоятельно культурные практики	Имеет опыт проведения консультации для родителей	Умеет писать сценарий досуга	Готовит новости для сайта дошкольного учреждения
Март	Самостоятельно проводит досуг	Имеет опыт проведения / участия в проведении родительского собрания	Умеет оформлять благодарности и награждение участников конкурса	Участствует в городском мероприятии
Апрель	Самостоятельно проводит соревнования (конкурс)	Имеет опыт составления рекомендаций для прогулки выходного дня	-	Готовит к публикации статью по итогам проведенного проекта
Май	Организует на прогулке длительные наблюдения за объектами живой природы	Имеет опыт информирования родителей о результатах педагогической диагностики	Умеет планировать и оформлять целевые прогулки и экскурсии	Выступает на педагогическом совете
Летний период	Проводит подвижные игры на открытом воздухе, осуществляет прием детей на улице, владеет методикой	Имеет опыт адаптации родителей детей, поступивших в дежурный детский сад, к организационной культуре и укладу дошкольного учреждения	Умеет писать рабочую программу педагога	Готовит портфолио для аттестации на I категорию

Контроль: творческий отчет молодого специалиста и наставника на итоговом педагогическом совете.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ПЛАНА

Дата	Целевая задача	Фактический результат	Ответственный
Октябрь	Оценка теоретических знаний сотрудника (собеседование)		Старший воспитатель
Январь	Оценка практических навыков сотрудника (решение педагогических кейсов, тест на знание основных нормативных документов)		Старший воспитатель
Июнь	Комплексная оценка, согласно профстандарту «Педагог»		Старший воспитатель

ОЦЕНКА ПРОХОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ

Параметр оценки	Успешно прошел все мероприятия, хорошо адаптировался к должности и условиям труда	Прошел все мероприятия, адаптировался к должности и условиям труда	Прошел не все мероприятия, слабо адаптировался к должности и условиям труда	Частично прошел мероприятия, не адаптировался к должности и условиям труда
Старший воспитатель				
Наставник				
Итоговый результат				

Старший воспитатель _____ / _____ / _____
Наставник _____ / _____ / _____

ТАБЛИЦА «ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»

Параметр оценки	Молодой педагог	Итого	Данные предыдущих периодов	Динамика в %
Отлично прошли план адаптации				
Хорошо прошли план адаптации				
Удовлетворительно прошли план адаптации				
Средний балл по оценке профессиональных знаний				
Количество наставников				
Количество молодых педагогов				