

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов города Жирновска»  
Жирновского муниципального района Волгоградской области

Лесная ул., д. 15, г. Жирновск, Волгоградская область. 403792. Тел.(84454) 5-51-63. Факс (84454) 5-51-63,  
e-mail: [shkola3\\_34@mail.ru](mailto:shkola3_34@mail.ru), ОКПО 46046295, ОГРН 1023404976726, ИНН/КПП 3407006700/340701001

Принята на заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 1 от 30.08.2023 г.

Утверждаю:

Директор МКОУ «СШ

с углублённым изучением

отдельных предметов г. Жирновска»

Н.В. Курбанниязова

Приказ № 129 от 31.08. 2023г.



**Программа**  
**наставничества молодых педагогов «Векторы мастерства»**



**Автор: Прокопенко Валентина Васильевна,**  
педагог-методист, наставник,  
Почетный работник общего образования РФ,  
Заслуженный педагог Волгоградской области.

г. Жирновск, 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1.Паспорт программы</b>	3-5
<b>2.Основная часть</b>	
2.1. Пояснительная записка	6-10
2.2. Основные направления программы	10-11
2.3. Целевые индикаторы и показатели программы	11-12
2.4. Ожидаемые конечные результаты реализации программы	12
<b>3.Заключение</b>	13
<b>4.Список использованных источников</b>	14
<b>Приложения</b>	15

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа наставничества молодых педагогов «Векторы мастерства»
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р- 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>- Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Решением президиума ФГБУ Российская академия образования от 29.06.2023);</li> <li>- Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 №АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций» Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;</li> <li>- Проект профессионального стандарта «Наставник» (официальный разработчик ФГБОУ ВО «Государственный университет просвещения», от 19.09.2023);</li> <li>- Устав МКОУ «СШ с углублённым изучением отдельных предметов города Жирновска».</li> </ul>
Разработчик Программы	Прокопенко В.В., педагог-методист, наставник
Цель Программы	Создание условий для эффективного освоения молодыми педагогами профессиональных компетенций, успешной адаптации в профессиональном сообществе и стимулирования стремления к постоянному профессиональному росту и развитию.

Основные задачи	<p>1. Организация сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов;</p> <p>2. Формирование системы сопровождения и консультирования начинающих учителей;</p> <p>3. Выявление профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих педагогов и содействовать их разрешению;</p> <p>4. Развитие у молодых педагогов навыков самообразования и рефлексии собственной практики.</p> <p>5. Формирование индивидуального стиля творческой деятельности начинающих педагогов.</p> <p>6. Стимулирование развития профессиональной мотивации, успешной деятельности, карьерного роста молодых педагогов.</p> <p>7. Формирование пакета диагностических материалов по мониторингу процесса профессионального становления молодых педагогов.</p>
Сроки и механизм реализации Программы	<p><b>Первая этап:</b> 2023 год – теоретико-методологический, проектировочный: выявление уровня и состояния работы с молодыми специалистами МКОУ «СШ с углублённым изучением отдельных предметов города Жирновска», разработка основных направлений работы.</p> <p><b>Второй этап:</b> 2023-2024 годы - деятельностно-технологический: реализация основных положений Программы.</p> <p><b>Третий этап:</b> 2024-2025 год – контрольно-оценочный, внедренческий: подведение итогов работы и анализ эффективности сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов.</p>
Перечень основных направлений Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Профессиональная поддержка и сопровождение;</li> <li>- Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации;</li> <li>- Создание системы мер, направленных на общественное признание;</li> <li>- Мониторинг процесса адаптации, профессионального роста и сохранности контингента молодых педагогов.</li> </ul>
Целевые индикаторы и показатели программы	<p>1. Укрепление кадрового потенциала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доля молодых специалистов, продолживших педагогическую деятельность после 3-х лет – не менее 80%;</li> <li>- 100% аттестация молодых педагогов после 5-х лет стажа на квалификационную категорию.</li> </ul>

	<p>2. Рост профессионального мастерства: - активное участие и его результативность в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах различного уровня – не менее 80% от общего числа молодых педагогов.</p> <p>3. Обеспечение качества образования: - показатели качества обученности учащихся на базовом уровне не менее 95%.</p> <p>4. Удовлетворенность своей педагогической деятельностью: - отсутствие текучести молодых кадров; - позитивная оценка профессиональной деятельности по результатам анкетирования.</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сохранение контингента молодых специалистов, их закрепление в коллективе образовательной организации;</li> <li>- Формирование потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и самообразовании;</li> <li>- Организация системы методической поддержки молодых педагогов;</li> <li>- Изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию;</li> <li>- Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности молодых педагогов.</li> </ul>
Исполнители основных мероприятий	Администрация МКОУ «СШ с углублённым изучением отдельных предметов города Жирновска», методическая служба, педагоги-наставники, молодые специалисты
Система контроля за исполнением Программы	Контроль за реализацией Программы осуществляет Администрация МКОУ «СШ с углублённым изучением отдельных предметов города Жирновска», научно-методический совет.

## 2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 2.1. Пояснительная записка

**Актуальность программы.** Качество образования зависит непосредственно от уровня профессионализма педагога. Освоение профессии требует длительного периода формирования необходимых компетенций и личностных качеств. Современное образование предъявляет повышенные требования к квалификации учителей: важно наличие развитых способностей к самостоятельному мышлению, психологической готовности воплощать гуманистические ценности в работе и способности эффективно внедрять

современные образовательные технологии и инновации.

Молодой учитель, начинающий свою карьеру в рамках требований профессионального стандарта, сталкивается с необходимостью одновременного исполнения множества ролей: педагога, воспитателя, организатора и коллеги. Однако важнейшими аспектами становятся также его творческая активность, освоение передовых методов психологии и педагогики, внедрение новых подходов к развитию учебной мотивации школьников, поиск эффективных инструментов сотрудничества с семьями воспитанников и разработка продуктивных форматов профессионального взаимодействия с коллегами.

Профессионализм приходит к педагогу с опытом. В настоящее время высшие учебные заведения стараются дать будущим педагогам самые современные психолого-педагогические знания, пытаются сформировать у студентов педагогическое мышление, способность к педагогическому прогнозированию. Практика же показывает, что начинающие педагоги оказываются подготовлены к профессии более теоретически, нежели практически. При этом с первого же дня работы начинающий педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем. Обучающиеся, родители, как правило, не делают скидки на молодость и неопытность.

Для достижения успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если ее цели, задачи и методы будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности образовательного учреждения. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

«Векторы мастерства» - это программа наставничества молодых педагогов для успешной адаптации в профессии и дальнейшего профессионального развития.

**Цель программы наставничества «Векторы мастерства»** - Создание условий для эффективного освоения молодыми педагогами профессиональных компетенций, успешной адаптации в профессиональном сообществе и стимулирования стремления к постоянному профессиональному росту и развитию.

#### **Задачи Программы:**

1. Организация сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов;
2. Формирование системы сопровождения и консультирования начинающих учителей;

3. Выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих педагогов и содействовать их разрешению;
4. Развитие у молодых педагогов навыков самообразования и рефлексии собственной практики.
5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающих педагогов.
6. Создать условия для развития профессиональной мотивации, успешной деятельности, карьерного роста молодых педагогов.
7. Сформировать пакет диагностических материалов по мониторингу процесса профессионального становления молодых педагогов.

Основные направления деятельности:

1. Научно-методическое
2. Организационное
3. Диагностическое

Программа содержит:

1. Комплекс диагностических методик.
2. Планирование адаптации молодого специалиста.
3. Введение в учреждение.
4. Введение в специфику работы учителя.
5. Рефлексию.

Формы взаимодействия наставника и методической службы с молодыми специалистами разнообразны: как очные так дистанционные с использованием «Виртуального методического кабинета» [Методическая деятельность](#).

Комплекс диагностических методик направлен на выявление профессиональных затруднений, степени эмоциональной комфортности, мониторинг профессиональной социализации, определение готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении. На основании проводимых диагностик составляется планирование сопровождения молодого специалиста.

«[Виртуальный методический кабинет](#)» учреждения является аккумулятором материалов как для работы со всеми педагогическими работниками, так и для работы с молодыми специалистами. Вкладка методического кабинета «Программа профессионального роста и развития молодых педагогов «Векторы мастерства» содержит следующие элементы основных этапов программы:

**1. Теоретико-методологический, проектировочный этап:** выявление уровня и состояния работы с молодыми специалистами МКОУ «СШ с углублённым изучением отдельных предметов города Жирновска», разработка основных направлений работы:

- [Входная анкета молодого педагога](#);
- [Портфолио молодого специалиста](#);
- [Памятка молодому педагогу](#);
- [Карта компетенций молодого педагога](#);
- [Изучение затруднений начинающего педагога](#);
- [Оценка готовности адаптированности личности](#);

- [Сборник диагностических методик.](#)

Адаптация - знакомство педагога с методическими материалами по направлению деятельности, библиотекой, учебными кабинетами, спецификой набора детей в объединения, планами учебной, методической, воспитательной работы, документацией, основными требованиями по её ведению, основами составления расписания и плана занятий. Главное на данном этапе – вооружить педагога необходимыми практическими навыками работы с документацией, выявить и компенсировать недостаточность знаний, необходимых для ее разработки.

Основные мероприятия по психолого-педагогическому сопровождению:

1. Знакомство с МКОУ «СШ с углублённым изучением отдельных предметов города Жирновска», представление молодого педагога коллективу на педагогическом совете.

2. Знакомство с традициями МКОУ «СШ с углублённым изучением отдельных предметов города Жирновска».

3. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.

4. Знакомство с УМК, авторскими и рабочими программами, коррекция календарных планов молодых специалистов.

5. Выбор и назначение педагога-наставника.

6. Заполнение диагностических карт, анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

**2. Деятельностно-технологический этап:** реализация основных положений Программы:

- [Методические рекомендации по проектированию программ;](#)

- [Технические требования к оформлению общеобразовательных программ;](#)

- Методический конструктор по проектированию общеобразовательных программ;

Методист с закрепленным наставником разрабатывают и реализуют совместный план профессионального становления молодого педагога, содержащий:

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других учреждений дополнительного образования.

- показ совместной деятельности с обучающимися наставниками для молодого специалиста, взаимопосещение уроков.

- посещение занятий и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

- консультации для молодого специалиста по работе с родителями.

- прохождение курсов повышения квалификации молодым специалистом.



- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

**3. Контрольно-оценочный, внедренческий:** подведение итогов работы и анализ эффективности индивидуального сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов:

- анализ результатов работы на педагогическом совете/методическом объединении;
- ежегодное подведение итогов работы [Педагогический мониторинг](#);
- показ молодым педагогом открытого мероприятия в образовательной организации.

Показателями оценки эффективности работы является выполнение молодым педагогом целей и задач в период адаптации. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Уровень профессиональной компетентности молодого специалиста определяется по степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, повышению профессионального мастерства:

- участие молодого педагога во внутриучрежденческой системе повышения квалификации;
- вовлечение молодых специалистов в инновационные процессы развития МКОУ «СШ с углублённым изучением отдельных предметов города Жирновска»;
- поддержка участия в профессиональных конкурсах, конференциях;
- создание портфолио молодого специалиста, свидетельствующего о повышении профессиональной компетентности и достижениях личностного роста;
- участие в работе городской ассоциации молодых специалистов;
- участие в работе районных семинаров для молодых педагогов.

В основе управления процессом профессионального становления молодого педагога лежат следующие **принципы**:

- ведущей организационной формой выступает методическая работа, построенная на диагностической основе;
- планирование методической работы осуществляется в контексте проектирования профессиональной карьеры педагога;
- субъектом проектирования становится сам педагог;
- в управлении профессиональным становлением приоритетным является создание системы поддержки творческой самоактуализации, профессионально-педагогической и социальной адаптации молодого педагога.

## **2.2. Основные направления программы**

Программа включает следующие направления:

### **1. Профессиональная поддержка и сопровождение:**

- Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности (Профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей обучающихся);

- Психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности (коммуникативная культура - коммуникация всех участников образовательных отношений, организационная культура педагога, здоровьесберегающий подход в развитии успешности педагога и обучающихся/воспитанников);

- Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности (содержание образования, образовательной программы; методы, приёмы, технологии обучения/воспитания; современные педагогические технологии как ресурс развития личности педагога и обучающихся/воспитанников);

- Воспитательная система образовательной организации (сущность, содержание, управление: методы создания, укрепления и развития детского коллектива, организации детского самоуправления; технологии организация и проведения походов, экскурсий, диспутов по актуальным проблемам, современные приёмы и формы работы с родителями);

- Информационное обеспечение образовательной деятельности (создание, накопление и использование педагогом цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного конструирования занятий).

## **2. Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации:**

- Участие молодого педагога в методической работе образовательной организации, в деятельности предметных методических объединений;

- Привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации.

Общаясь с коллегами, молодой педагог начинает чувствовать себя частью чего-то явно большего, чем просто место его работы, расширяются горизонты его профессионального видения).

## **3. Создание системы мер, направленных на общественное признание:**

- Выявление и диссеминация инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов в условиях педагогических сообществ, методических объединений регионального образовательного пространства;

- Публичное представление успехов молодых педагогов;

- Участие в работе городской ассоциации молодых специалистов;

- Продвижение имиджа профессии «педагог» в СМИ, создание личных страничек молодых педагогов.

## **4. Мониторинг процесса адаптации, профессионального роста и сохранности контингента молодых педагогов:**

- Выявление профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов молодых специалистов; мониторинг успешной профессиональной активности, в том числе участие в педагогических мероприятиях, конкурсном движении.

- Создание портфолио молодого специалиста, свидетельствующего о повышении профессиональной компетентности и достижениях личностного роста;

- Участие в работе районных семинаров для молодых педагогов.

### 2.3. Целевые индикаторы и показатели программы

Оценку процесса адаптации молодых педагогов и их соответствие требованиям образовательной организации осуществляют посредством внутреннего и внешнего аудита, который дает возможность систематически получать информацию о состоянии дел в образовательной организации по различным направлениям деятельности, проводить сравнение между заданным состоянием образовательного процесса, определяемым нормативными документами, и реально существующим.

Система контроля при работе с молодыми специалистами включает:

1. Оценка знания положений нормативно-правовых, инструктивно-методических документов, локальных актов; введения профессионального стандарта и их исполнение (в форме анкетирования, тестирования, экспресс-опроса).

2. Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов с целью оказания им помощи по внесению изменений в собственную профессиональную деятельность в соответствии с современными требованиями (в форме собеседования с педагогами, индивидуальных консультаций, консультаций по запросам педагогов).

3. Создание условий для развития профессиональной рефлексии в оценке своей деятельности (в форме анализа вместе с педагогом показателей мониторинга развития обучающихся/воспитанников, собственной деятельности, просмотренных мероприятий, планов учебно-воспитательной работы, что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество).

4. Аудит программно-методического обеспечения образовательной деятельности молодого педагога. Мониторинг педагогической деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., особенно самодиагностик, направлено на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки самоконтроля. Молодой педагог должен понимать, что самоанализ помогает выходить на новый уровень самоорганизации в режиме непрерывного педагогического самосовершенствования и поиска.

1. Укрепление кадрового потенциала	- доля молодых специалистов, продолживших педагогическую деятельность после 3-х лет – не менее 80%; - 100% аттестация молодых педагогов после 5-х лет стажа на квалификационную категорию.
2. Рост профессионального мастерства	- активное участие и его результативность в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах различного уровня – не менее 80% от общего числа молодых педагогов.

3. Обеспечение качества образования	- показатели качества обученности и процент усвоения программного материала – на базовом уровне.
4. Удовлетворенность своей педагогической деятельностью	- отсутствие текучести молодых кадров; позитивная оценка профессиональной деятельности по результатам анкетирования.

#### **2.4. Ожидаемые конечные результаты реализации программы**

Результатом принятия управленческих решений и построения системы сопровождения и поддержки профессионального роста молодых специалистов в образовательной организации являются следующие результаты:

- Сохранение контингента молодых специалистов, их закрепление в коллективе образовательной организации;
- Формирование потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и самообразовании;
- Организация системы методической поддержки молодых педагогов;
- Профессиональный рост молодых специалистов;
- Изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию;
- Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности молодых педагогов.

Качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов способствует профессиональному росту самих молодых специалистов, формированию стабильного высококвалифицированного педагогического коллектива, развитию образовательного учреждения и качеству образования в целом.

### 3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процесс управления профессиональной адаптацией молодого педагога заключается в оказании ему максимальной поддержки, оценивании эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, что способствует становлению «нового» педагога, способного самостоятельно преодолевать производственные и межличностные проблемы, осуществлять результативную педагогическую деятельность.

Факторами, обеспечивающими успешность становления молодых специалистов являются:

- непрерывность профессионального становления молодых специалистов в системе «образовательное учреждение – методическая служба – общественные объединения»;
- сотрудничество молодых специалистов с наставниками, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
- четкое видение молодыми специалистами результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
- реализация принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;
- использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений;
- создание атмосферы успеха и пространства для самореализации, где молодые педагоги могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

В условиях модернизации системы образования, инновационной педагогической практики управление профессиональным развитием молодых специалистов ориентировано на создание условий для ценностно-смыслового самоопределения и профессионально-личностной самореализации молодого педагога.

Методическое руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективно только при условии обновления самой методической работы, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи молодым специалистам, с тем, чтобы сформировать у них самостоятельное творческое поведение. С этой целью необходима новая технология методической работы: оказание практической помощи. Только систематическая работа методической службы, администрации образовательных учреждений, самих молодых специалистов, педагогов-наставников, а также непрерывное профессиональное образование может привести к эффективным результатам.

#### 4. Список использованных источников

1. Агаркова Е.И. Реализация технологии тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации учителей // Методист. – 2009. – №8. – С. 14 – 17.
2. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук. 2017. – С.38 – 40.
3. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
4. Галицких Е.О. Научно-методическое сопровождение педагогов в современных условиях развития школы / Е.О. Галицких, О.В. Давлятшина // Педагогический имидж. – 2016. – №3(32). – С. 16 – 26.
5. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога: Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» / Авторы составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 98 с.
6. Казакова Е.И. Персонализированная модель образования: методическое пособие / Е. И. Казакова, Д.С. Ермаков, П.Н. Кириллов. – М.: АНО «Платформа новой школы», 2019. – С. 27 –33.
7. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М.
8. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
9. Устав МКОУ «СШ с углублённым изучением отдельных предметов города Жирновска».
10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
11. Фомин Е.И. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста // Образование. Наука. Научные кадры. – М.: ЮНИГИ-ДАНА, 2012. – № 3. – С. 254 – 256.

**Приложения:**

*Приложение № 1 «[Программа наставничества «Векторы мастерства»](#)»;*

*Приложение № 2 «[Входная анкета молодого педагога](#)»;*

*Приложение № 3 «[Портфолио молодого специалиста](#)»;*

*Приложение № 4 «[Памятка молодому педагогу](#)»;*

*Приложение № 5 «[Карта компетенций молодого педагога](#)»;*

*Приложение № 6 «[Изучение затруднений начинающего педагога](#)»»;*

*Приложение № 7 «[Оценка готовности адаптированности личности](#)»;*

*Приложение № 8 «[Сборник диагностических методик](#)»*