

Приказ

10.02.2021

г. Красный Холм

№ 52

Об утверждении муниципальной программы поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества на территории Краснохолмского муниципального округа

В целях популяризации педагогических профессий, содействия привлечению и закреплению в муниципальной системе образования молодых специалистов, их привлечения к участию в государственно-общественном управлении образованием, организации наставничества, как над молодыми специалистами, так и (или) над неспециалистами (начинающими трудовую деятельность в данной должности) для их личностного и профессионального развития

приказываю:

1. Утвердить муниципальную программу поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества на территории Краснохолмского муниципального округа (далее - муниципальная программа) (Приложение 1).
2. Образовательным организациям, осуществляющим образовательную деятельность на территории Краснохолмского муниципального округа, (далее - образовательные организации) на основе муниципальной программы в срок до 26.02.2021 года сформировать и утвердить программы поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества в образовательной организации (далее – программы образовательных организаций).
3. Методическому кабинету Отдела образования Администрации Краснохолмского муниципального округа:
 - 3.1. В срок до 05.03.2021 года провести мониторинг утверждения программ образовательных организаций.
 - 3.2. Ежегодно представлять отчёт о реализации муниципальной программы.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий Отделом образования
Администрации Краснохолмского
муниципального округа



Н.В.Шадеркова

С приказом ознакомлена:



Муниципальная программа поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества на территории Краснохолмского муниципального округа
(далее - муниципальная программа)

Качество образования определяется компетентностью специалиста в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой специалист и (или) неспециалист (начинающий трудовую деятельность в данной должности) должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда начинающих является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Профессиональное становление молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) проходит успешнее при оказании комплексной методической, психолого-педагогической помощи, при создании определенных условий для успешной адаптации и самореализации в профессиональной деятельности. Главные элементы, составляющие личность педагога- профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество. Социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому специалисту и (или) неспециалисту (начинающему трудовую деятельность в данной должности) на первом этапе нужна действенная помощь и поддержка.

Муниципальная программа направлена на создание условий для профессиональной адаптации, становления успешного педагога-профессионала, развития его мобильности, самостоятельности в принятии решений, готовности к переменам, способности к нестандартным трудовым действиям.

Основания для разработки и корректировки муниципальной программы:

- 1.Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- 2.Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- 3.Профессиональный стандарт педагога (воспитателя, учителя) (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании), утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10. 2013 г. № 544н;
- 4.Профессиональный стандарт педагога-психолога (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Минтруда России от 24.07.2015г. № 514н;

5. Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых, утвержденный приказом Минтруда России от 08.09.2015 г. № 613н;
6. Паспорт федерального проекта «Современная школа», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018г. №16.

Период реализации муниципальной программы: 2021-2026 гг.

Цель муниципальной программы: Реализация стратегических задач современного образования по популяризации педагогических профессий, содействия привлечению и закреплению в муниципальной системе образования молодых специалистов, их привлечения к участию в государственно-общественном управлении образованием, организации наставничества, как над молодыми специалистами, так и над неспециалистами для их личностного и профессионального развития в образовательных организациях Краснохолмского муниципального округа.

Основные задачи муниципальной программы:

1. Создание условий для быстрого и продуктивного включения молодых специалистов, а также неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности) в образовательную деятельность, их активного участия в деятельности и развитии образовательной организации.
2. Развитие разнообразных форм взаимодействия молодых педагогов в аспекте повышения функциональной грамотности и овладения психолого-педагогической культурой.
3. Привлечение педагогического сообщества округа к проблемам становления успешного педагога-профессионала.
4. Оценка потенциала молодых специалистов или неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности) с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.
5. Эффективная организация наставничества молодых специалистов или неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности).

Основные принципы работы с молодыми специалистами и (или) неспециалистами (начинающими трудовую деятельность в данной должности)

- 1) Принцип обязательности: проведение работы с каждым начинающим педагогом, приступившим к работе в ОО вне зависимости от должности и направления деятельности.
- 2) Принцип непрерывности: целенаправленный процесс адаптации и развития начинающего педагога продолжается на протяжении 3 лет.
- 3) Принцип эффективности: обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития начинающего педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.
- 4) Принцип гуманизации: выражается в гуманности целей, способов, средств управления, в установлении гуманных отношений между участниками образовательной деятельности на всех этапах работы с начинающим педагогом.

Сотрудничество, сотворчество превалирует над управленческими воздействиями, утверждая субъект – субъектные отношения.

5) Принцип аксиологизации: признание факта уникальности и неповторимости пути развития каждого педагога. Это, в свою очередь, предполагает сочетание нерегламентированных, творческих видов деятельности с фундаментальной гуманистической подготовкой начинающего педагога и конструирования на их основе своего собственного профиля образования.

6) Принцип индивидуализации: выбор форм и видов работы с начинающим педагогом, которые определяются требованиями профстандартов по должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

7) Принцип деятельности: формирование личности начинающего педагога, ее продвижение в профессиональном развитии осуществляется не тогда, когда она пассивно воспринимает готовые знания, а когда она включена в деятельность, т.е. сама выступает в роли исследователя. Данный принцип определяет выбор средств и способов достижения цели, а так же тактику профессионального совершенствования начинающего педагога.

Приоритетные направления:

1. Организационно-методическое, информационное и психологическое сопровождение молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности).

2. Организация наставничества на базе образовательных организаций в процессе повышения профессиональной компетентности молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности).

3. Повышение функциональной грамотности и овладение культурой молодыми специалистами и (или) неспециалистами (начинающими трудовую деятельность в данной должности) в соответствии с современными требованиями профессионального стандарта.

4. Совершенствование системы непрерывного профессионального образования молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности).

5. Мониторинговая деятельность по определению границ и ресурсов профессиональной компетентности молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности).

6. Система моральных и материальных стимулов поддержки молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), их наставников.

7. Использование Интернет-ресурсов в работе с молодыми специалистами и (или) неспециалистами (начинающими трудовую деятельность в данной должности).

8. Анализ работы с молодыми специалистами и (или) неспециалистами (начинающими трудовую деятельность в данной должности) на уровне образовательной организации и муниципальном уровне.

Основные этапы работы с молодыми специалистами и (или) неспециалистами (начинающими трудовую деятельность в данной должности) на уровне образовательных организаций Краснохолмского муниципального округа:

1 этап

Адаптация молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности): 1 год педагогической деятельности.

Цель этапа – определение границ и ресурсов профессиональной компетентности начинающего педагога; создание условий для успешной их адаптации в образовательных организациях Краснохолмского муниципального округа.

Работа на данном этапе адаптации строится по направлению «Введение в должность».

Введение в должность – это мероприятия, направленные на изучение уровня профессиональной компетентности молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности), на ознакомление его с условиями и содержанием профессиональной деятельности, общими требованиями к осуществлению образовательной деятельности по реализации образовательных программ учебных дисциплин

Основными функциями педагога-наставника являются:

- Планирование деятельности молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности);
- Консультирование начинающего педагога по выполнению требований ФГОС;
- Оказание методической, психолого-педагогической, управленческой, нормативно-правовой помощи начинающему педагогу в решении возникающих в процессе педагогической деятельности вопросов.

Педагог - наставник совместно с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации начинающего педагога (Приложение 2).

По результатам выполнения индивидуального плана педагог-наставник совместно с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 3).

Оценка адаптации начинающего педагога проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации осуществляется руководителем образовательной организации или его заместителем.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) (Приложение 4);
- Отзыв педагога – наставника о результатах адаптации начинающего педагога (Приложение 5);

- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности);
- Проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности).

Руководитель образовательной организации или его заместитель совместно с педагогом - наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации начинающего педагога и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) (Приложение б).

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

Собеседование с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) по результатам оценки проводит руководитель образовательной организации или его заместитель, в ходе которого:

- Сообщает начинающему педагогу результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы улучшения его работы;
- Согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития;
- 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 молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности).

Примерный перечень мероприятий с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) в ОО на 1 этапе

Тема	Краткий обзор рекомендуемых вопросов	Срок исполнения
Общие требования к осуществлению образовательной деятельности	1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • собеседование с молодым педагогом; • знакомство с традициями ОО; Уставом, правилами внутреннего распорядка; • выбор и назначение наставников. 2. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 3. Разработка и утверждение плана работы с молодым педагогом.	Август

<p>Изучение нормативно-правовой базы. Планирование деятельности. Ведение документации.</p>	<p>1.Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности педагога. Внутренние локальные документы ОО. Правила оформления отчетной документации. 2.Общее представление об ООП, рабочих программах, дополнительных общеразвивающих программах. Коррекция календарных и поурочных планов молодого педагога.</p>	<p>Сентябрь</p>
<p>Актуальные проблемы современного образования</p>	<p>1. Традиционное посвящение в педагога (проводится на торжественном мероприятии, посвященном Дню учителя, Дню дошкольного работника). 2. Модернизация современного образования. 3.Семинар-практикум «Современные образовательные технологии и методики обучения».</p>	<p>Октябрь</p>
<p>Современный урок. Требования к организации. Использование информационных технологий.</p>	<p>1.Примерная схема поурочного 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, заполнение АСУ СО ТО «Сетевой город. Образование» и др.</p>	<p>Ноябрь</p>
<p>Педагогический мониторинг. Виды контроля.</p>	<p>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»</p>	<p>Декабрь</p>
<p>Психология общения.</p>	<p>1. Технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.</p>	<p>Январь</p>

Психология детского коллектива.	1. Психология детского коллектива. 2. Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов. 3. Основы деятельности детских коллективов, организаций и объединений. 4. Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	Февраль
Самообразование педагога – лучшее обучение.	1. Анализ учебно-воспитательной работы, стратегическое планирование образовательного процесса.	Апрель
Бенефис молодого педагога.	1. Творческий отчет молодого педагога. 2. 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 молодого педагога, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодого педагога в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3. Посещения уроков молодого педагога администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	В течение года

2 этап

Профессиональное развитие молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности): 2 год педагогической деятельности.

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности), необходимых для качественного выполнения возложенных на него трудовых функций.

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

- Самообучение;
- Наставничество;
- Участие в конкурсах;
- Участие в мероприятиях, организованных ОО и др.

Оценка профессионального развития молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития начинающего педагога осуществляется руководителем образовательной организации или его заместителем.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв педагога - наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) (Приложение 7);
- Индивидуальный план профессионального развития (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности).

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) (Приложение 8).

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

Собеседование с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) по результатам оценки проводит руководитель образовательной организации или его заместитель, в ходе которого:

- Сообщает начинающему педагогу результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы улучшения его работы.
- 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 молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности).

Примерный перечень мероприятий с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) в ОО на 2 этапе

Тема	Краткий обзор рекомендуемых вопросов	Срок исполнения
Реализация плана мероприятий	Корректировка и утверждение плана работы с молодым педагогом	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1. Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь

Руководство детским коллективом.	<p>1. Психология детского коллектива с учетом возрастных особенностей.</p> <p>2. Моделирование воспитательной системы детского коллектива (диагностическое исследование целей, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы).</p> <p>Структура плана воспитательной работы.</p> <p>3. Ознакомление с планами работы опытных педагогов ОО.</p> <p>4. Основы составления психолого-педагогической характеристики детского коллектива и отдельного обучающегося.</p>	Октябрь
Современные образовательные технологии	<p>1. Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебной деятельности».</p> <p>2. Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии».</p>	Ноябрь – Декабрь
Целеполагание педагогические принципы	<p>1. Методика целеполагания.</p> <p>2. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюдения и самооценивания занятия. Образцы самоанализа занятия. Практикум «Памятка для проведения самоанализа занятия».</p>	Январь – Февраль
Учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности	<p>1. Рабочая программа по предмету.</p> <p>2. Учебно-методический комплекс.</p>	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); • участие в конкурсах профессионального мастерства; • представление молодого педагога наставником. 	Апрель – май

Индивидуальная работа с молодым педагогом	1.Выявление педагогических проблем молодого педагога, выработка необходимых рекомендаций. 2.Участие молодого педагога в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3.Посещения уроков молодого педагога администрацией и педагогом – наставником с целью оказания методической помощи.	В течение года
-------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

3 этап

Развитие творческого потенциала молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности): 3 год педагогической деятельности.

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности), определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) проводятся на протяжении третьего года работы в ОО.

Педагог-наставник совместно с начинающим педагогом составляет индивидуальный план дальнейшего развития (Приложение 9). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) может быть откорректирован по инициативе педагога - наставника или начинающего педагога. Работа с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) 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 и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) осуществляется руководителем образовательной организации или его заместителем.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) (с отметкой о выполнении). Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) (Приложение 10).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен начинающий педагог. Собеседование с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) по результатам оценки проводит руководитель образовательной организации или его заместитель, в ходе которого:

- Сообщает молодому специалисту и (или) неспециалисту (начинающему трудовую деятельность в данной должности) результаты оценки;
- Обсуждает возможные перспективы его развития.
- 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 молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) (Приложение 11).

Примерный перечень мероприятий с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) в ОО на 3 этапе

Тема	Краткий обзор рекомендуемых вопросов	Срок исполнения
Реализация плана мероприятий	Корректировка и утверждение плана работы с молодым педагогом.	Август
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.	1.Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2.Круглый стол «Компетенции и компетентность». 3.Практикум «Портфолио аттестуемого».	Октябрь – ноябрь
Нестандартные формы урока.	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.	1.Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов. 2.Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. 3.Система работы с одаренными детьми.	Февраль – март
Предпрофильное обучение. Профориентация.	1.Программа элективного курса. 2.Организация работы педагога по достижению высокого уровня качества знаний.	Апрель

Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы над реализацией плана: <ul style="list-style-type: none"> • Портфолио молодого педагога; • Анализ карьерных перспектив молодого педагога. • Практикум «Анализ педагогом особенностей индивидуального стиля своей деятельности» 	Май
Индивидуальная работа с молодым педагогом	1.Выявление педагогических проблем молодого педагога, выработка необходимых рекомендаций. 2.Участие молодого педагога в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3.Посещения уроков молодого педагога администрацией и педагогом -наставником с целью оказания методической помощи.	В течение года

Ожидаемые результаты

- 1.Развитие системы наставничества в образовательных организациях Краснохолмского муниципального округа.
- 2.Функционирование в режиме развития системы научно-методической работы в образовательных организациях Краснохолмского муниципального округа.
- 3.Совершенствование профессиональных и личностных компетенций молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности) в соответствии с профессиональным стандартом.
- 4.Освоение молодыми педагогами и развитие новых компетенций: работа с одаренными обучающимися; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; организация дистанционного обучения, работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии; работа с девиантными, социально-запущенными и социально-уязвимыми обучающимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.
- 4.Повышение качества образования в образовательных организациях Краснохолмского муниципального округа.
- 5.Совершенствование взаимодействия Отдела образования Краснохолмского муниципального округа с образовательными организациями по успешной адаптации молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности) в сфере образования.

Разработчик муниципальной программы: Отдел образования Краснохолмского муниципального округа

Система организации контроля выполнения муниципальной программы:

- сбор информации о выполнении муниципальной программы
- корректировка плана мероприятий по реализации муниципальной программы с учетом достигнутых результатов ее выполнения.

**План мероприятий по реализации муниципальной программы поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества на территории Краснохолмского муниципального округа
(далее - муниципальная программа)**

№ п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Сроки предоставления отчётов в Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа	Ответственные исполнители
I. Организация рабочего времени				
Цель: обеспечение начинающим педагогическим работникам округа (далее - молодые педагоги) максимально комфортного, творческого и адекватного профессиональным стартовым возможностям режима рабочего времени				
1.	Высвободить при составлении расписания учебных занятий свободное время для молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми. Внести дополнения в правила внутреннего трудового распорядка.	до 01 сентября ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Руководители образовательных организаций
2.	Обеспечение права выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия ими творческого потенциала.	до 30 августа ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Руководители образовательных организаций
3.	Развитие института педагогического наставничества, в том числе:			
3.1.	закрепление за молодыми педагогами квалифицированных педагогов-наставников;	до 10 сентября ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно	Руководители образовательных

			2)до 1 июня ежегодно	организаций
3.2.	создание условий для успешной интеграции молодых педагогов в профессию и адаптации в образовательной организации;	постоянно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Руководители образовательных организаций
3.3.	повышение профессионального мастерства;	постоянно	до 1 июня ежегодно	Руководители образовательных организаций
3.4.	обучение работе с профессиональной документацией;	постоянно	до 1 июня ежегодно	Руководители образовательных организаций
3.5.	тьюторское сопровождение молодых педагогов квалифицированными педагогическими наставниками в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов.	до 30 августа ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Руководители образовательных организаций

II. Организация оплаты труда с предоставлением мер социальной поддержки

Цель: привлечение и закрепление молодых педагогов для работы в образовательных организациях Краснохолмского муниципального округа

4.	Предусматривать в системах оплаты труда, помимо мер, связанных со стимулированием, для молодых специалистов, в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода, в том числе:			
4.1.	внесение в положения об оплате труда образовательных организаций норм, предусматривающих предоставление доплат к заработной плате молодых специалистов в течение	до 01 сентября (единовременн о до истечения срока действия	по необходимости	Руководители образовательных организаций

	первых трёх лет работы за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда.	Положения)		
5.	Содействие обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников, в том числе посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей молодых педагогов в соответствующих комиссиях образовательных организаций.	до 01 сентября ежегодно	по необходимости	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа
III. Повышение профессионального уровня				
Цель: планомерное повышение профессионального уровня молодых педагогов				
6.	Участие молодых педагогов округа в обучающих семинарах, курсах повышения квалификации по развитию полезных навыков молодых педагогов в сфере практической психологии, конфликтологии, культуры речи, актерского мастерства, делового имиджа, по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования, а также по тематике, связанной с преподаваемыми предметными областями.	постоянно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа, руководители образовательных организаций
7.	Участие молодых педагогов района в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровней, в том числе в обучающих мероприятиях, направленных на успешное участие в конкурсах.	ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа, руководители образовательных организаций

8.	Ведение мониторинга успешной профессиональной активности молодых педагогов округа, в том числе участия в конкурсном движении и педагогических мероприятиях по представлению профессионального опыта (мастер-классы, практикумы и др.).	ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	---------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------

IV. Аттестация молодых педагогов

Цель: оказание методической поддержки молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей)

9.	Изучение и популяризация опыта аттестации успешных молодых педагогов образовательных организаций, разработка на его основе примерного плана поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.	постоянно	до 25 мая ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа, руководители образовательных организаций
10.	Проведение разъяснительной работы по правовым и организационно-техническим вопросам аттестации, а также в создании необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне.	постоянно	до 1 июня ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа, руководители образовательных организаций
11.	Участие в мероприятиях (семинарах, конференциях и др.) при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории.	постоянно	до 1 июня ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа, руководители образовательных организаций

V. Повышение статуса и популяризация деятельности общественных объединений молодых педагогов

Цель: развитие молодёжного педагогического движения, привлечение молодых педагогов к участию в государственно-общественном управлении системой образования округа

12.	Оказание организационной и методической поддержки молодых педагогов Краснохолмского муниципального округа в целях их профессионального развития	постоянно	до 15 июня ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа
13.	Привлечение молодых педагогов Краснохолмского муниципального округа к деятельности общественных объединений и организаций	ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа, руководители образовательных организаций
14.	Обеспечение информационной поддержки участия молодых педагогов округа в деятельности общественных объединений и организаций, в том числе в печатных изданиях, на официальном сайте Отдела образования Администрации Краснохолмского муниципального округа, в информационно-коммуникационной сети «Интернет».	постоянно	до 15 июня ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа
15.	Привлечение молодых педагогов к участию в окружной августовской педагогической конференции Краснохолмского муниципального округа.	ежегодно	до 15 сентября ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа

VI. Выявление и поддержка молодёжи, мотивированной к освоению педагогической профессии

Цель: ведение профориентационной работы среди обучающихся по педагогическим специальностям, популяризация педагогических профессий, привлечение молодых педагогов для работы в образовательных организациях округа

16.	Формирование перечня педагогических вакансий в образовательных организациях и направление его в Министерство образования Тверской области	ежегодно	1)до 15 мая, ежегодно 2) до 15 августа, ежегодно	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа
17.	Участие обучающихся выпускных классов в Днях открытых дверей учреждений высшего и среднего профессионального образования	ежегодно	до 1 июня ежегодно	Руководители образовательных организаций
18.	Проведение профориентационной работы среди обучающихся выпускных классов, знакомство с педагогическими профессиями	в течение учебного года	до 1 июня ежегодно	Руководители образовательных организаций
19.	Оказание организационной и методической поддержки при прохождении практики студентам учреждений высшего и среднего профессионального образования в образовательных организациях округа	в течение учебного года	до 1 июня ежегодно	Руководители образовательных организаций

**Индивидуальный план
адаптации молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности)
(ОБРАЗЕЦ)**

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

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОО			
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 Отделом образования Краснохолмского муниципального округа			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных ОО			
5.1.			
5.2.			

Молодой педагог _____
Педагог-наставник _____
Руководитель ОО или заместитель _____

**Индивидуальный план
профессионального развития молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в
данной должности)
(ОБРАЗЕЦ)**

(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 конкурсах			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в мероприятиях, организованных Отделом образования Краснохолмского муниципального округа			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных ОО			
4.1.			
4.2.			

Молодой педагог _____
Педагог-наставник _____
Руководитель ОО или заместитель _____

АНКЕТА (ОБРАЗЕЦ)

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 методического объединения Администрация ОО 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 Преподавание предмета обучающимся Работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии Работа с девиантными, социально-уязвимыми детьми Организация дистанционного обучения Другое _____
4.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>(отметьте только один вариант)</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 Просмотры видео- и фотоматериалов. Интернет-ресурсы Наставничество Самообучение Другое _____
7.	Ваши предложения по организации работы с молодыми педагогами	

Отзыв
о результатах адаптации молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности)
(ОБРАЗЕЦ)

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

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

Педагог - наставник

« _____ » _____ 202 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

**об адаптации молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности)
(ОБРАЗЕЦ)**

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 201 г.

Результаты адаптации	
Хорошие (успешная адаптация: активно-продуктивный уровень)	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*(среднеактивный уровень)	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*(пассивный, низкий уровень)	<input type="checkbox"/>

* 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	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил организации образовательного процесса	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым педагогом своей деятельности (целеполагания, планирования, рефлексия)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого педагога с коллегами/руководством/обучающимися/родителями	<input type="checkbox"/>
Личностное адаптационное усовершенствование (самостоятельная работа, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль)	
Другое:	

Педагог-наставник	_____
Руководитель ОО или заместитель	_____
С заключением ознакомлен	(подпись молодого педагога)

« _____ » _____ 202 г.

ОТЗЫВ
о результатах профессионального развития молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности)
(ОБРАЗЕЦ)

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

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1.	Соблюдение сроков работ	Соблюдение Частичное соблюдение Несоблюдение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	Качество выполнения работ	Высокое Среднее Низкое	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.	Профессиональная компетентность	Полная Недостаточно полная Неполная	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	Выполнение планов	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Педагог-наставник _____
« _____ » _____ 202 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о профессиональном развитии молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности)
(ОБРАЗЕЦ)

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

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

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

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым педагогом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>

Педагог-наставник _____
Руководитель ОО или заместитель _____
С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого педагога)

« ____ » _____ 202 г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
развития потенциала молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной
должности)
(ОБРАЗЕЦ)

(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 конкурсах			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных Отделом образования Краснохолмского муниципального округа			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных ОО			
5.1.			
5.2.			

Педагог-наставник
Руководитель ОО или заместитель
С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого педагога)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о развитии потенциала молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) (ОБРАЗЕЦ)

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1.	Профессиональная компетентность	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	Организаторские способности	Высокие Средние Низкие	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.	Способность к саморазвитию	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	Инициативность	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	Ответственность	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Оценка уровня потенциала	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний*	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

Рекомендации	
Стажировка	<input type="checkbox"/>
Единовременное премирование	<input type="checkbox"/>
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	<input type="checkbox"/>
Включение в кадровый резерв	<input type="checkbox"/>

Педагог-наставник

Руководитель ОО или заместитель

С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого педагога)

« _____ » _____ 202 г.

Информационная карта молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности)

**Общие сведения о молодом педагоге
на 15 сентября и 25 мая (учебного года)**

Фамилия, имя, отчество	
Дата рождения	
Уровень образования	
Какое учебное заведение окончил, год окончания, квалификация по диплому, специальность по диплому*	
Дополнительное образование	
Общий трудовой стаж	
Педагогический стаж	
Место работы	
Дата начала работы в образовательном учреждении	
Должность	
Преподаваемые предметы (для учителей), кружки (для педагогов допобразования)	
Учебная нагрузка	
Класс/группа/объединение	
Совмещение должностей	
Квалификационная категория	
Сведения о повышении квалификации (название учреждения, тема курсов, количество часов, год)*	
Тема работы по самообразованию	
Электронный адрес	
Номер мобильного телефона	

**Неформальное образование
(справки, сертификаты, участие в ВКС, ОМО, ШМО и др.)**

Форма образования	Год	Вид документа	Тема

Результаты профессиональной деятельности

(Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.)

Форма	Название олимпиады, конкурса, фестиваля, соревнования и т.д.	Количество участников	Результаты

Транслирование в педагогических коллективах (в том числе на уровне округа, области) опыта практических результатов своей профессиональной деятельности

Год	Форма трансляции	Тема	Место представления опыта

Является членом экспертных групп, комиссий и др.

Достоверность информации подтверждаю:

Подпись педагогического работника _____ (расшифровка подписи)

Руководитель ОО _____ (расшифровка подписи)