



Программа
поддержки и сопровождения молодых специалистов (или) неспециалистов
(начинающих трудовую деятельность в данной должности), организаций
наставничества в МОУ «Лихославльская средняя общеобразовательная школа №7»

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельный, мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализ работы с молодыми учителями показывает, что наибольшую сложность у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимоостью оказание постоянной методической помощи учителям. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы. Повышение квалификации учителей всегда актуальная проблема. Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать. В современном мире знания стремительно устаревают. Это требует и постоянной профессиональной подготовки, и постоянного совершенствования инструментария для самостоятельной работы с информацией. Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.

Для достижения этого успеха молодому специалисту и (или) неспециалисту (начинающему трудовую деятельность в данной должности) на первом этапе нужна действенная помощь и поддержка.

Программа МОУ «ЛСОШ №7» 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 программы МОУ «ЛСОШ №7»:
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 программы МОУ «ЛСОШ №7»: 2023-2028 гг.

Цель программы МОУ «ЛСОШ №7»: 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 Лихославльского муниципального округа.

Основные задачи программы МОУ «ЛСОШ №7»:

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, сотрудничество 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 нерелегантированных, 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 муниципального уровне.

Основные этапы работы с молодыми специалистами и (или) неспециалистами (начинающими трудовую деятельность в данной должности) на уровне МОУ «ЛСОИШ №7»

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 МОУ «ЛСОИШ №7». Работа на данном этапе адаптации строится по направлению «Введение в должность». Введение в должность – это мероприятие, 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 6).

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).

Перечень мероприятий

с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) в МОУ «ЛСОИШ №7» на I этапе

| Тема | Краткий обзор рекомендуемых вопросов | Срок исполнения |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------|
| Общие требования к осуществлению образовательной деятельности | Разработка и утверждение плана работы с молодым педагогом | Август |
| Изучение нормативно- | 1. Нормативно-правовые основы профессиональной | Сентябрь |

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| правовой деятельности. Ведение документации. | Планирование деятельности. Ведение документации. | 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 | Октябрь |
| Актуальные проблемы современного образования | 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». | 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». | Октябрь |
| Современный урок. Требования к организации. Использование информационных технологий. | 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 браузером, мультимедийным оборудованием, заполнение АСУ СО ТО «Сетевой город. Образование» и др. | 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 браузером, мультимедийным оборудованием, заполнение АСУ СО ТО «Сетевой город. Образование» и др. | 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» | 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 | 1. Технологическая диагностика причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения. 2. Психология детского коллектива. 3. Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов. 4. Основы деятельности детских коллективов, организаций и объединений. 5. Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций» | 1. Технологическая диагностика причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения. 2. Психология детского коллектива. 3. Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов. 4. Основы деятельности детских коллективов, организаций и объединений. 5. Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций» | Январь |
| Психология коллектива. | 1. Анализ учебно-воспитательной работы, стратегическое планирование образовательного процесса. 2. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой (программа саморазвития) | 1. Анализ учебно-воспитательной работы, стратегическое планирование образовательного процесса. 2. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой (программа саморазвития) | Февраль |
| Самообразование педагога – Лучшее обучение. Бенефис молодого педагога. | 1. Творческий отчет молодого педагога. 2. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой (программа саморазвития) | 1. Творческий отчет молодого педагога. 2. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой (программа саморазвития) | Апрель |
| 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. Посещение уроков молодого педагога администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи. | 1. Выявление педагогических проблем молодого педагога, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодого педагога в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3. Посещение уроков молодого педагога администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи. | Май |
| | | | 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).

Перечень мероприятий с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) в МОУ «ЛСОИИ №7» на 2 этапе

Краткий обзор рекомендуемых вопросов

Краткий обзор рекомендуемых вопросов

| 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. | 1. Психология детского коллектива с учетом возрастных особенностей. 2. Моделирование воспитательной системы детского коллектива (диагностическое исследование целей, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию) | Октябрь |

| | | |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Современные образовательные технологии | коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы) Структура плана воспитательной работы 3. Ознакомление с планами работы опытных педагогов ОО. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики детского коллектива и отдельного обучающегося. | Ноябрь – Декабрь |
| Целеполагание педагогические принципы | 1. Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебной деятельности в условиях реализации ФГОС». 2. Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии». 1. Методика целеполагания 2. Основы самоанализа занятия. Программа само наблюдения и самооценки занятия. Образцы самоанализа занятия. Практикум «Памятка для проведения самоанализа занятия». | Январь – Февраль |
| Учебно-методическое Обеспечение образовательной деятельности | 1. Рабочая программа по предмету. 2. Учебно-методический комплекс. | Март |
| Методическая выставка Достижений молодого педагога | Динамика роста профессионализма молодого педагога. * 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. Посещение 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 представляется 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.

Всё 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).

Перечень мероприятий с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) в МОУ «ЛСОИШ №7» 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. Качество педагогов, необходимые для работы с одаренными детьми 3. Система работы с одаренными детьми. | Февраль – март |

| | | |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Предпрофильное обучение. | 1. Программа элективного курса 2. Организация работы педагога по достижению высокого уровня качества знаний. | Апрель |
| Успешность Педагогической деятельности. | Подведение итогов работы над реализацией плана. - Портфолио молодого педагога, - Анализ карьерных перспектив молодого педагога - Практикум «Анализ педагогом особенностей индивидуального стиля своей деятельности» | Май |
| Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития. | 1. Выявление педагогических проблем молодого педагога, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодого педагога в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3. Посещение уроков молодого педагога администрацией и педагогом – наставником с целью оказания методической помощи. | В течение года |

Ожидаемые результаты

1. Развитие системы наставничества в МОУ «ЛСОШ №7»
 2. Функционирование в режиме развития системы научно-методической работы в МОУ «ЛСОШ №7».
 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 МОУ «ЛСОШ №7».
 5. Совершенствование взаимодействия МОУ «ЛСОШ №7» с другими образовательными организациями по успешной адаптации молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности) в сфере образования.
- Система организации контроля выполнения программы МОУ «ЛСОШ №7»:**
- сбор информации о выполнении программы МОУ «ЛСОШ №7»
- корректировка плана мероприятий по реализации программы с учетом достигнутых результатов ее выполнения.
План мероприятий по реализации программы поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества в МОУ «ЛСОШ №7»

| № п/п | Мероприятие | Сроки проведения | Сроки предоставления отчетов | 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 | до 01 сентября ежегодно | до 15 сентября ежегодно | 15 Директор |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------|
| | 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 30 августа ежегодно | до 15 сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 2 | Обеспечение права выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия ими творческого потенциала. | | | |
| 3 | Развитие института педагогического наставничества, в том числе: | | | |
| 3.1 | закрепление за молодыми педагогами квалифицированных педагогов-наставников; | до 10 сентября ежегодно | до 15 сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 3.2 | создание условий для успешной интеграции молодых педагогов в профессию и адаптации в образовательной организации; | постоянно | до 15 сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 3.3 | повышение профессионального мастерства | постоянно | до 15 сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 3.4 | обучение работе с профессиональной документацией; | постоянно до 1 июня | ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 3.5 | тылорское сопровождение молодых педагогов квалифицированными педагогическими наставниками в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов. | до 30 августа ежегодно | до 15 сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| II. Организация оплаты труда с предоставлением мер социальной поддержки Цель: привлечение и закрепление молодых педагогов для работы в образовательной организации | | | | |
| 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 допускающая снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода, в том числе: | | | |
| 4.1 | внесение в положения об оплате труда образовательных организаций предусматривающих предоставление доплат к заработной плате молодых специалистов в течение первых трех лет работы за счет стимулирующей части фонда оплаты труда. | до 01 сентября (единожды) | до 01 сентября истечения срока действия положения | Заместитель директора по УВР |
| 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 | до 01 сентября ежегодно | до 01 сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------|------------------------------|
| | соответствующих комиссиях образовательных организаций. | | | |
| III. Повышение профессионального уровня педагогов | | | | |
| 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 | до сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 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 | до сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 8 | Ведение мониторинга успешной профессиональной активности молодых педагогов округа, в том числе участия в конкурсах движения и педагогических мероприятиях по представлению профессионального опыта (мастер-классы, практикумы и др.). | ежегодно | до сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 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 | Заместитель директора по УВР |
| 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 | Заместитель директора по УВР |
| 11 | Участие в мероприятиях (семинарах, конференциях и др.) при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории. | постоянно | до 1 июня ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| V. Повышение статуса и популяризация деятельности общественных объединений молодых педагогов | | | | |
| Цель: развитие молодежного педагогического движения, привлечение молодых педагогов к участию в государственно-общественном управлении системой образования округа | | | | |
| 12 | Оказание организационной и методической поддержки молодых педагогов в целях их профессионального развития | постоянно | до 15 июня ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 13 | Привлечение молодых педагогов к деятельности общественных объединений и организаций | ежегодно | до сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |

| | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------|------------------------------|
| 14 | Обеспечение информационной поддержки участия молодых педагогов округа в деятельности общественных объединений и организаций, в том числе в печатных изданиях, на официальном сайте, в информационно-коммуникационной сети «Интернет». | постоянно | до 15 июня ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 15 | Привлечение молодых педагогов к участию в окружной августовской педагогической конференции. | ежегодно | до сентября ежегодно | Заместитель директора по УВР |

Приложение 1
Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности)

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

| № | 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 Лихославльского муниципального округа | | | |
| 3.1 | | | |
| 3.2 | | | |
| 4. Участие в мероприятиях, организованных ООО | | | |
| 4.1 | | | |
| 4.2 | | | |

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

Приложение 2

АНКЕТА

И.Ф.И.О.,
должность _____

II. Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации?
(отметьте все необходимое)

1. Педагог - наставник _____
2. Коллеги по работе _____
3. Руководитель методического объединения _____
4. Администрация ООО _____

5. Другое _____
- III. С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться?**
(отметьте все необходимые)
1. Взаимоотношения с коллегами, родителями
 2. Работа с одаренными
 3. Работа в условиях реализации программ инклюзивного образования
 4. Преподавание предмета обучающимся
 5. Работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии
 6. Работа с левопатными, социально-уязвимыми детьми
 7. Организация дистанционного обучения
 8. Другое _____

IV. Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности?
(отметьте только один вариант)

1. Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям
2. Соответствие вида деятельности профессиональным компетенциям
3. Хорошие взаимоотношения с коллегами, детьми, родителями
4. Другое _____

V. Как часто Вам нужна в работе помощь?

1. Часто
2. Иногда
3. Редко

VI. Что помогло Вам в процессе адаптации?
(отметьте все необходимое)

1. Лекции, семинары, мастер-классы
2. Просмотры видео- и фотоматериалов.
3. Интернет-ресурсы
4. Наставничество
5. Самообучение
6. Другое _____

VII. Ваши предложения по организации работы с молодыми педагогами

Приложение 3

Отзыв

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

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

| № | Критерии оценки адаптации обучаеаемость | Оценка |
|----|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1. | Умение планировать работу | 1. Высокая 2. Средняя 3. Низкая |
| 2. | Умение планировать работу | 1. Отличное 2. Хорошее 3. Удовлетворительное 4. Плохое |
| 3. | Ответственность за результаты работы | 1. Высокая 2. Средняя 3. Низкая |

| | | |
|---|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Отношение к другим работникам | 1. Доброжелательное 2. Преимущественно доброжелательное 3. Противоречивое 4. Конфликтное |
| 5 | Положение в коллективе | 1. Авторитетное 2. Обычное рабочее 3. Неустойчивое |

Педагог - наставник _____

« _____ » _____ 202 г.

Приложение 5

Отзыв

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

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

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

Педагог-наставник _____ « _____ » _____ 202 г.

Приложение 6

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

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

(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 Лихославльского муниципального округа | | |
| 4.1 | | | |
| 4.2 | | | |
| 5. | Участие в мероприятиях, организованных ООО | | |
| 5.1 | | | |
| 5.2 | | | |

Педагог-наставник _____
Руководитель ООО или заместитель _____
С заключением ознакомлен _____
(Ф.И.О молодого педагога)

Приложение 7

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

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

| № | Критерии оценки потенциала | Оценка |
|----|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. | Профессиональная компетентность | Высокая - Средняя - Низкая - |
| 2. | Организаторские способности | Высокие - |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Способность к саморазвитию | Средние – Низкие – |
| 4. | Инициативность | |
| 5. | Ответственность | |
| Оценка уровня потенциала * При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся. | | Высокий <input type="checkbox"/> Выше среднего <input type="checkbox"/> Средний* <input type="checkbox"/> Ниже среднего* <input type="checkbox"/> Низкий* <input type="checkbox"/> |

Рекомендации

1. Стажировка
2. Единовременное премирование
3. Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)
4. Включение в кадровый резерв

Педагог-наставник _____
Руководитель ООО или заместитель _____
С заключением ознакомлен _____
(Ф.И.О молодого педагога)
« _____ » _____ 202 г.

Приложение 8

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 дообразования) | |
| 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.)

_____ год

| 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)

Директор МОУ «ЛСОШ №7» _____ (С.И.Абрамова)