Администрация Лихославльского муниципального округа Тверской области

Отдел образования Администрации Лихославльского

муниципального округа

 **П Р И К А З**

17.01.2023 г. №8 а

Об утверждении муниципальной программы

 поддержки и сопровождения молодых

специалистов и (или)неспециалистов

(начинающих трудовую деятельность в

данной должности), организации наставничества

на территории Лихославльского

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 молодым специалистами, так и (или) 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 Лихославльского муниципального округа (Приложение 1).
2. Образовательным организациям, осуществляющим образовательную деятельность на территории Лихославльского муниципального округа, на основе муниципальной программы в срок до 26.02.2023 г. сформировать и утвердить программы поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или)неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества в образовательной организации.
3. Методическому кабинету Отдела образования Администрации Лихославльского муниципального округа:
	1. В срок до 05 марта 2023 года провести мониторинг утверждения программ образовательных организаций
	2. . Ежегодно представлять отчет о реализации муниципальной программы.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий Т.А. Сысоева

Приложение 1

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 г.

**Муниципальная программа**

**поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности)**, **организации наставничества на территории Лихославльского муниципального округа**

 Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно 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. Анализы работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности 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 необходимостью 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.

 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: 2023-2028 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 Лихославльского 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 Лихославльского 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 Лихославльского муниципального округа.

Работа на данном этапе адаптации строится по направлению «Ведение 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 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).

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 образовательнойдеятельности | Разработка и утверждение плана работы с молодым педагогом. | Август |
| Изучение нормативно- правовойбазы. Планирование деятельности. Ведениедокументации. | 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. Коррекциякалендарных и поурочных планов молодого педагога. | Сентябрь |
| Актуальные проблемысовременного 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». | Октябрь |
| Современныйурок. Требования к организации.Использование информационныхтехнологий. | 1.Примерная схема поурочного плана (технологической карты) занятия.2.Неделя открытых уроков (опытные – молодым).3. Основы работы с персональным компьютером (текстовымиредакторами, электронными таблицами),электронной почтой и браузерами, мультимедийнымоборудованием, 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. Видыконтроля и их рациональное использование на различных этапахизучения программного материала.2.Практикум «Организация дифференцированного подхода кобучающимся» | Декабрь |
| Психология общения. | 1. Технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения. | Январь |
| 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 отчѐт молодого педагога.2.Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) | Май |
| Индивидуальная работа сМолодыми 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 течениегода |

**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 | Срокисполнения |
| 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 системыдетского коллектива (диагностическоеисследование целей, проектирование целей,деятельность по сплочению и развитиюколлектива, критерии и способы изученияэффективности воспитательной системы).Структура плана воспитательной работы.3.Ознакомление с планами работы опытныхпедагогов ОО.4.Основы составления психолого- педагогической характеристики детскогоколлектива и отдельного обучающегося. | Октябрь |
| Современные образовательныетехнологии | 1.Семинар «Инновационныеобразовательные технологии, ихиспользование в учебной деятельности в условиях реализации ФГОС».2.Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельностьобучающихся как модель педагогическойтехнологии». | Ноябрь –Декабрь |
| Целеполагание и педагогическиепринципы | 1.Методика целеполагания.2.Основы самоанализа занятия. Программасамонаблюдения и самооценивания занятия.Образцы самоанализа занятия.Практикум «Памятка для проведениясамоанализа занятия». | Январь –Февраль |
| Учебно- методическоеОбеспечение образовательнойдеятельности | 1.Рабочая программа по предмету.2.Учебно-методический комплекс. | Март |
| Методическая выставкаДостижений молодого педагога. | Динамика роста профессионализма молодогопедагога:\*открытые уроки;\*выступления-презентации на педсовете потеме самообразования;\*методическая выставка (систематизациянаработок за 2 года профессиональнойдеятельности);\*участие в конкурсах профессиональногомастерства;\*представление молодого педагоганаставником. | Апрель– май |
| Индивидуальная работа с молодымпедагогом | 1.Выявление педагогических проблеммолодого педагога, выработка необходимыхрекомендаций.2.Участие молодого педагога в общихмероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.3.Посещения уроков молодого педагогаадминистрацией и педагогом – наставникомс целью оказания методическойпомощи. | В течениегода |

**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 впредставленных 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 | Срокисполнения |
| Реализация планамероприятий | Корректировка и утверждение планаработы с молодым педагогом. | Август |
| Изучениенормативно-правовой базы. | Ведение документацииАнализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. | Сентябрь |
| Аттестация. Требования кквалификациипедагогических 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 содарѐнными детьми. | 1.Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов.2.Качества педагогов, необходимые для работы с одарѐнными детьми.3.Система работы с одаренными детьми. | Февраль –март |
| Предпрофильноеобучение.Профориентация. | 1.Программа элективного курса.2.Организация работы педагога по достижению высокого уровня качества знаний. | Апрель |
| УспешностьПедагогической деятельности.Управленческиеумения педагога и пути дальнейшего развития. | Подведение итогов работы над реализациейплана:-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 педагогаадминистрацией и педагогом –наставником с целью оказания методической помощи. | В течениегода |

***Ожидаемые результаты***

1.Развитие системы наставничества в образовательных организациях Лихославльского муниципального округа.

2.Функционирование в режиме развития системы научно-методической работы в образовательных организациях Лихославльского 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 Лихославльского муниципального округа.

5.Совершенствование взаимодействия Отдела образования Лихославльского муниципального округа с образовательными организациями по успешной адаптации молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности) в сфере образования.

***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 Лихославльского муниципального округа

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Срокипроведения | Срокипредоставленияотчѐтов в ОтделобразованияАдминистрацииЛихославльскогомуниципальногоокруга | Ответственныеисполнители |
| I. Организация рабочего времени |
| Цель: обеспечение начинающим педагогическим работникам округа (далее - молодые педагоги) максимальнокомфортного, творческого и адекватного профессиональным стартовым возможностям режима рабочего времени |
| 1 | Высвобождать при составлении расписания учебных занятий свободное время для молодыхпедагогов 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 сентябряежегодно | 1)до 15 сентябряежегодно2)до 1 июняежегодно | Руководителиобразовательныхорганизаций |
| 2 | Обеспечение права выбора молодыми педагогамиинтересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия ими творческогопотенциала. | до 30 августаежегодно | 1)до 15 сентябряежегодно2)до 1 июняежегодно | Руководителиобразовательныхорганизаций |
| 3 | Развитие института педагогическогонаставничества, в том числе: |  |  |  |
| 3.1 |  закрепление за молодыми педагогами квалифицированных педагогов-наставников; | до 10 сентябряежегодно | 1)до 15 сентябряежегодно2)до 1 июняежегодно | Руководителиобразовательныхорганизаций |
| 3.2 | создание условий для успешной интеграции молодых педагогов в профессию и адаптации вобразовательной организации; | постоянно | 1)до 15 сентябряежегодно2)до 1 июняежегодно | Руководителиобразовательныхорганизаций |
| 3.3 | повышение профессионального мастерства | постоянно | до 1 июняежегодно | Руководителиобразовательныхорганизаций |
| 3.4. | обучение работе с профессиональнойдокументацией; | постоянно до 1 июня | ежегодно | Руководителиобразовательныхорганизаций |
| 3.5. | тьюторское сопровождение молодых педагогов квалифицированными педагогическими наставниками в части разработки и оформлениярабочих программ учебных курсов. | до 30 августаежегодно | 1)до 15 сентябряежегодно2)до 1 июняежегодно | Руководителиобразовательныхорганизаций |
| II. Организация оплаты труда с предоставлением мер социальной поддержкиЦель: привлечение и закрепление молодых педагогов для работы в образовательных организациях Краснохолмскогомуниципального округа |
| 4 | Предусматривать в системах оплаты труда, помимо мер, связанных со стимулированием, для молодыхспециалистов, в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, недопуская 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 кзаработной плате молодых специалистов в течение первых трѐх лет работы за счѐт стимулирующей части фонда оплаты труда. | до 01 сентября(единовременно до истечениясрока действия положения | По необходимости | Руководителиобразовательныхорганизаций |
| 5 | Содействие обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера балансаинтересов различных категорий педагогических работников, в том числе посредством внесенияизменений в локальные нормативные акты в части участия представителей молодых педагогов в соответствующих комиссиях образовательныхорганизаций. | до 01 сентябряежегодно | По необходимости | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа |
| III. Повышение профессионального уровняЦель: планомерное повышение профессионального уровня молодых педагогов |
| 6 | Участие молодых педагогов округа в обучающих семинарах, курсах повышения квалификации поразвитию полезных навыков молодых педагогов в сфере практической психологии, конфликтологии, культуры речи, актерского мастерства, деловогоимиджа, по вопросам образовательной политики,актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования, а также потематике, связанной с преподаваемыми предметными областями. | постоянно | 1)до 15 сентябряежегодно2)до 1 июняежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа,руководителиобразовательныхорганизаций |
| 7 | Участие молодых педагогов района в конкурсах профессионального мастерства муниципального,регионального, всероссийского уровней, в томчисле в обучающих мероприятиях, направленныхна успешное участие в конкурсах. | ежегодно | 1)до 15 сентябряежегодно2)до 1 июняежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа,руководителиобразовательныхорганизаций |
| 8 | Ведение мониторинга успешной профессиональнойактивности молодых педагогов округа, в том числеучастия в конкурсном движении и педагогическихмероприятиях по представлениюпрофессионального опыта (мастер-классы,практикумы и др.). | ежегодно | 1)до 15 сентябряежегодно2)до 1 июняежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского Краснохолмскогомуниципального округа |
| IV. Аттестация молодых педагоговЦель: оказание методической поддержки молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории,при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории (первой иливысшей) |
| 9 | Изучение и популяризация опыта аттестации успешных молодых педагогов образовательныхорганизаций, разработка на его основе примерного плана поэтапной подготовки молодого педагога каттестации. | постоянно | до 25 мая ежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа,руководителиобразовательныхорганизаций |
| 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 июняежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа,руководителиобразовательныхорганизаций |
| 11 | Участие в мероприятиях (семинарах, конференциях и др.) при подготовке к прохождению аттестации вцелях установления квалификационной категории. | постоянно | до 1 июняежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа,руководителиобразовательныхорганизаций |
| V. Повышение статуса и популяризация деятельности общественных объединений молодых педагоговЦель: развитие молодѐжного педагогического движения, привлечение молодых педагогов к участию вгосударственно-общественном управлении системой образования округа |
| 12 | Оказание организационной и методической поддержки молодых педагогов Лихославльского муниципального округа в целях ихпрофессионального развития | постоянно | до 15 июняежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа |
| 13 | Привлечение молодых педагогов Лихославльского муниципального округа к деятельности общественных объединений и организаций | ежегодно | 1)до 15 сентябряежегодно2)до 1 июняежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа,руководителиобразовательныхорганизаций |
| 14 | . Обеспечение информационной поддержки участия молодых педагогов округа в деятельностиобщественных объединений и организаций, в том числе в печатных изданиях, на официальном сайтеОтдела образования АдминистрацииЛихославльского муниципального округа, в информационно-коммуникационной сети«Интернет». | постоянно | до 15 июняежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа |
| 15 | Привлечение молодых педагогов к участию в окружной августовской педагогической конференции Лихославльского муниципальногоокруга. | ежегодно | до 15 сентябряежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа |
| VI. Выявление и поддержка молодѐжи, мотивированной к освоению педагогической профессииЦель: ведение профориентационной работы среди обучающихся по педагогическим специальностям, популяризацияпедагогических профессий, привлечение молодых педагогов для работы в образовательных организациях округа |
| 16 | Формирование перечня педагогических вакансий вобразовательных организациях и направление его в Министерство образования Тверской области | ежегодно | 1)до 15 мая,ежегодно2) до 15 августа,ежегодно | Отдел образованияАдминистрацииЛихославльского муниципального округа |
| 17 | Участие обучающихся выпускных классов в Днях открытых дверей учреждений высшего и среднегопрофессионального образования | ежегодно | до 1 июняежегодно | Руководителиобразовательныхорганизаций |
| 18 | Проведение профориентационной работы среди обучающихся выпускных классов, знакомство спедагогическими профессиями | в течениеучебного года | до 1 июняежегодно | Руководителиобразовательныхорганизаций |
| 19 | Оказание организационной и методической поддержки при прохождении практики студентамучреждений высшего и среднегопрофессионального образования вобразовательных организациях округа | в течениеучебного года | до 1 июняежегодно | Руководителиобразовательныхорганизаций |

Приложение 2

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 г.

Индивидуальный план

адаптации 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 овыполнении |
| 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 3

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 г.

Индивидуальный план

профессионального развития 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 овыполнении |
| 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 4

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 г.

АНКЕТА (ОБРАЗЕЦ)

**I.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 ОО

5.Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**III. С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться**?

*(отметьте все необходимое)*

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 девиантными, социально-уязвивыми 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

2Соответствие 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-ресуры

4.Наставничество

5.Самообучение

6.Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**VII . Ваши предложения по организации работы с молодыми педагогами**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 5

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 г.

Отзыв

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерии оценки адаптации | Оценка |
| 1. | Обучаемость | 1.Высокая2.Средняя3.Низкая |
| 2.  |  Умение планировать работу  | 1.Отличное2.Хорошее3.Удовлетворительное4.Плохое |
| 3 | Ответственность за результаты работы | 1.Высокая2.Средняя3.Низкая |
| 4 | Отношение к другим работникам | 1.Доброжелательное2.Преимущественно доброжелательное3.Противоречивое4.Конфликтное |
| 5 | Положение в коллективе | 1.Авторитетное2.Обычное рабочее3.Неустойчивое |
|  |  |  |
|  |  |  |

Педагог - наставник

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202 г.

Приложение 6

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202 г.

**Результаты адаптации**

-Хорошие (успешная адаптация: активно-продуктивный уровень) □

-Удовлетворительные\*(среднеактивный уровень) □

-Неудовлетворительные\*(пассивный, низкий уровень) □

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

- Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач □

- Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности □

- Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил организации образовательного процесса □

- Улучшение организации молодым педагогом своей деятельности (целеполагания, планирования, рефлексия)□

-Улучшение взаимоотношений молодого педагога с коллегами/руководством/обучающимися/родителями □

-Личностное адаптационное усовершенствование (самостоятельная работа, самообразование,самовоспитание, самоанализ, самоконтроль)

Другое:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Педагог-наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель ОО или заместитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен

(подпись молодого педагога)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202 г.

Приложение 7

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 г.

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 | СоблюдениеЧастичное соблюдениеНесоблюдение | □□□ |
| 2.  |  Качество выполнения работ  | ВысокоеСреднееНизкое | □□□ |
| 3 | Профессиональная компетентность | ПолнаяНедостаточно полнаяНеполная | □□□ |
| 4 | Выполнение функциональных обязанностей | ВыполнениеЧастичное выполнениеНевыполнение | □□□ |
| 5 | Выполнение планов | ВыполнениеЧастичное выполнениеНевыполнение | □□□ |

Педагог-наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202 г.

Приложение 8

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка уровня профессионального развития | \* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого педагога необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на: |
| Высокий □Выше среднего □Средний □Ниже среднего\* □Низкий\* □ | Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач □ |
| Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности □ |
| Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил □ |
| Улучшение организации молодым педагогом своей деятельности (планирования, самоконтроля) □ |

Педагог-наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель ОО или заместитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О молодого педагога)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202 г.

Приложение 9

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 г.

**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 овыполнении |
| 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)

Приложение 10

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 г.

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 –Средние –Низкие – |
| 3. | Способность к саморазвитию |  |
| 4. | Инициативность |  |
| 5. | Ответственность |  |
|  | **Оценка уровня потенциала**\* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся. | Высокий □Выше среднего □Средний\* □Ниже среднего\* □Низкий\* □ |

**Рекомендации**

1.Стажировка □

2.Единовременное премирование □

3.Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность») □

4.Включение в кадровый резерв □

Педагог-наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель ОО или заместитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О молодого педагога)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202 г.

Приложение 11

к приказу ОО №8 а от 17.01.2023 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 образованияКакое 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 педагоговдопобразования) |  |
| Учебная нагрузка |  |
| Класс/группа/объединение |  |
| Совмещение должностей |  |
| Квалификационная категория |  |
| Сведения о повышении квалификации (название учреждения, темакурсов, 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 представленияопыта |
|  |  |  |  |

Является членом экспертных групп, комиссий и др.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Достоверность информации подтверждаю:

Подпись педагогического работника (расшифровка подписи)

Руководитель ОО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(расшифровка подписи)