

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №4 «Ласточка»

Приказ

20.02.2021

г. Красный Холм

№_15

Об утверждении Программы поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества в МБДОУ детский сад №4 «Ласточка»

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

приказываю:

1. Утвердить Программу поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества в МБДОУ детский сад №4 Ласточка» (далее - программа образовательного учреждения) (Приложение 1).
2. В срок о 26.02.2021 г. направить утвержденную программу в Отел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа.
3. Ежегодно на педагогическом совете в мае представлять отчёт о реализации программы образовательного учреждения.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на старшего воспитателя детского сада .

Заведующая:

Н.А.Куликова

С приказом ознакомлена:

Программа поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества в МБДОУ детский сад № 4«Ласточка»

(далее – программа образовательного учреждения)

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

Программа образовательного учреждения 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 программы образовательного учреждения: 2021-2026 гг.

Цель программы: Реализация стратегических задач современного образования по популяризации педагогических профессий, содействия привлечению и закреплению в образовательной организации 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 .

Основные задачи 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 образовательной организации 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 образовательной организации:

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 образовательной организации.

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 образовательной деятельности	<p>1. Организационные мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> • собеседование с молодым педагогом; • знакомство с традициями ОО; Уставом, правилами внутреннего распорядка; • выбор и назначение наставников. <p>2. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.</p> <p>3. Разработка и утверждение плана работы с молодым педагогом.</p>	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Планирование деятельности. Ведение документации.	<p>1. Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности педагога. Внутренние локальные документы ОО. Правила оформления отчетной документации.</p> <p>2. Общее представление об ООП, рабочих программах, дополнительных общеразвивающих программах. Коррекция календарных и поурочных планов молодого педагога.</p>	Сентябрь
Актуальные проблемы современного образования	<p>1. Традиционное посвящение в педагога (проводится на торжественном мероприятии, посвященном Дню учителя, Дню дошкольного работника).</p> <p>2. Модернизация современного образования.</p> <p>3. Семинар-практикум «Современные образовательные технологии и методики обучения».</p>	Октябрь
Современное занятие. Требования к организации. Использование информационных технологий.	<p>1. Примерная схема плана НОД (технологической карты) занятия.</p> <p>2. Неделя открытых занятий (опытные – молодым).</p> <p>3. Основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, заполнение АСУ СО ТО «Сетевой город. Образование» и др.</p>	Ноябрь

Педагогический мониторинг. Виды контроля.	1.Педагогический мониторинг как средство оценки качества образования. Нормы оценивания образоательной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 2.Практикум «Организация дифференцированного подхода к воспитанникам»	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 отчёт молодого педагога. 2.Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)	Май
Индивидуальная работа с молодыми специалистами	1.Выявление педагогических проблем молодого педагога, выработка необходимых рекомендаций. 2.Участие молодого педагога в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3.Посещения занятий молодого педагога администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	В течение года

2 этап

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

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

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

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

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

Организация работ по оценке профессионального развития начинающего педагога осуществляется руководителем образовательной организации или старшим воспитателем.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

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

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

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

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

- Сообщает начинающему педагогу результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы улучшения его работы.
- Знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности).

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

Тема	Краткий обзор рекомендуемых вопросов	Срок исполнения
------	--------------------------------------	-----------------

Реализация плана мероприятий	Корректировка и утверждение плана работы с молодым педагогом	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1. Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
Руководство детским коллективом.	1. Психология детского коллектива с учетом возрастных особенностей. 2. Моделирование воспитательной системы детского коллектива (диагностическое исследование целей, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию 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.	Октябрь
Современные образовательные технологии	1. Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в образовательной деятельности». 2. Круглый стол «Познавательная-исследовательская деятельность как модель педагогической технологии».	Ноябрь – Декабрь
Целеполагание педагогические принципы	и 1. Методика целеполагания. 2. Основы самоанализа занятия. Программа самонаблюдения и самооценивания 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

<p>Методическая выставка достижений молодого педагога.</p>	<p>Динамика роста профессионализма молодого педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> • открытые занятия; • 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. 	<p>Апрель– май</p>
<p>Индивидуальная работа с молодым педагогом</p>	<p>1.Выявление педагогических проблем молодого педагога, выработка необходимых рекомендаций. 2.Участие молодого педагога в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3.Посещения занятий молодого педагога администрацией и педагогом – наставником с целью оказания методической помощи.</p>	<p>В течение года</p>

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 старшим воспитателем.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

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

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

- Сообщает молодому специалисту и (или) неспециалисту (начинающему трудовую деятельность в данной должности) результаты оценки;
- Обсуждает возможные перспективы его развития.
- Знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты, в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) (Приложение 11).

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

Тема	Краткий обзор рекомендуемых вопросов	Срок исполнения
Реализация плана мероприятий	Корректировка и утверждение плана работы с молодым педагогом.	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1.Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2.Круглый стол «Компетенции и компетентность». 3.Практикум «Портфолио аттестуемого».	Октябрь – ноябрь

Нестандартные формы урока.	1. Система нестандартных форм проведения занятий, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности.	Декабрь - январь
Методика работы с одарёнными детьми.	1. Одаренность. Методика поиска и поддержки талантов. 2. Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. 3. Система работы с одаренными детьми.	Февраль – март
Профориентация.	1. Организация работы педагога по достижению высокого уровня качества знаний.	Апрель
Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы над реализацией плана: <ul style="list-style-type: none"> • Портфолио молодого педагога; • Анализ карьерных перспектив молодого педагога. • Практикум «Анализ педагогом особенностей индивидуального стиля своей деятельности» 	Май
Индивидуальная работа с молодым педагогом	1. Выявление педагогических проблем молодого педагога, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодого педагога в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3. Посещения занятий молодого педагога администрацией и педагогом -наставником с целью оказания методической помощи.	В течение года

Ожидаемые результаты

1. Развитие системы наставничества в образовательной организации.
2. Функционирование в режиме развития системы научно-методической работы в образовательной организации.
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 воспитанниками, имеющими серьезные отклонения в поведении.
4. Повышение качества образования в образовательной организации.

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

Разработчик программы: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №4 Ласточка»

Система организации контроля выполнения программы:

- сбор информации о выполнении программы;
- 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 МБДОУ детский сад № «Ласточка»

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

3.1.	закрепление за молодыми педагогами квалифицированных педагогов-наставников;	до 10 сентября ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Руководитель образовательной организации Старший воспитатель
3.2.	создание условий для успешной интеграции молодых педагогов в профессию и адаптации в образовательной организации;	постоянно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Руководитель образовательной организации Старший воспитатель
3.3.	повышение профессионального мастерства;	постоянно	до 1 июня ежегодно	Руководитель образовательной организации Старший воспитатель
3.4.	обучение работе с профессиональной документацией;	постоянно	до 1 июня ежегодно	Руководитель образовательной организации
3.5.	тьюторское сопровождение молодых педагогов квалифицированными педагогическими наставниками в части разработки и оформления рабочих программ	до 30 августа ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Руководитель образовательной организации Старший воспитатель

II. Организация оплаты труда с предоставлением мер социальной поддержки

Цель: привлечение и закрепление молодых педагогов для работы в образовательной организации

4.	Предусматривать в системе оплаты труда, помимо мер, связанных со стимулированием, для молодых специалистов, в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода, в том числе:	постоянно	Ежемесячно в размере 50% от должностного оклада молодым специалистам после получения высшего и средне-профессионального образования по профилю	Руководитель ОО
----	---	-----------	--	-----------------

			деятельности в течение 3-х лет работы в ОУ (в соответствии с Коллективным договором)	
4.1.	внесение в положения об оплате труда ДОУ норм, предусматривающих предоставление доплат к заработной плате молодых специалистов в течение первых трёх лет работы за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда.	до 01 сентября (единовременн о до истечения срока действия Положения)	В соответствии с трудовым законодательств ом	Руководитель образовательной организации
5.	Содействие обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников, в том числе посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей молодых педагогов в соответствующих комиссиях ДОУ	до 01 сентября ежегодно	В соответствии с трудовым законодательств ом	Руководитель образовательной организации
III. Повышение профессионального уровня				
Цель: планомерное повышение профессионального уровня молодых педагогов				
6.	Участие молодых педагогов в обучающих семинарах, курсах повышения квалификации по развитию полезных навыков молодых педагогов в сфере практической психологии, конфликтологии, культуры речи, актерского мастерства, делового имиджа, по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования, а также по тематике, связанной с преподаваемыми предметными областями.	постоянно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	руководитель образовательной организации

7.	Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровней, в том числе в обучающих мероприятиях, направленных на успешное участие в конкурсах.	ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	руководитель образовательной организации Старший воспитатель
8.	Ведение мониторинга успешной профессиональной активности молодых педагогов , в том числе участия в конкурсном движении и педагогических мероприятиях по представлению профессионального опыта (мастер-классы, практикумы и др.).	ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	руководитель образовательной организации старший воспитатель

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 образовательной организации, разработка на его основе примерного плана поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.	постоянно	до 25 мая ежегодно	руководитель образовательной организации, старший воспитатель
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	руководитель образовательной организации , старший воспитатель
11.	Участие в мероприятиях (семинарах, конференциях и др.) при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории.	постоянно	до 1 июня ежегодно	руководитель образовательной организации старший воспитатель

V. Повышение статуса и популяризация деятельности общественных объединений молодых педагогов

Цель: развитие молодёжного педагогического движения, привлечение молодых педагогов к участию в государственно-общественном управлении образовательной организации

12.	Оказание организационной и методической поддержки молодых педагогов в целях их профессионального развития	постоянно	до 15 июня ежегодно	руководитель образовательной организации, старший воспитатель
13.	Привлечение молодых педагогов к деятельности общественных объединений и организаций	ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	руководитель образовательной организации, Старший воспитатель Отдел образования
14.	Обеспечение информационной поддержки участия молодых педагогов в деятельности общественных объединений и организаций, в том числе в печатных изданиях, на официальном сайте образовательной организации, в информационно-коммуникационной сети «Интернет»	постоянно	до 15 июня ежегодно	руководитель образовательной организации, старший воспитатель
15.	Привлечение молодых педагогов к участию в МО округа, конференциях	ежегодно	до 15 сентября ежегодно	руководитель образовательной организации, старший воспитатель

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

Цель: ведение профориентационной работы среди обучающихся по педагогическим специальностям, популяризация педагогических профессий, привлечение молодых педагогов для работы в образовательной организации

1.	Оказание организационной и методической поддержки при прохождении практики студентам учреждений высшего и среднего профессионального образования в образовательной организации	в течение учебного года	до 1 июня ежегодно	Руководитель образовательной организации Старший воспитатель
----	--	-------------------------	-----------------------	---

2	Проведение встреч с выпускниками школ в рамках профориентационной работы по популяризации профессии педагога дошкольного образования	В течение года	Не менее 1 раза в год	Руководитель образовательной организации, Старший воспитатель, Молодые специалисты ДОУ
---	--	----------------	-----------------------	---

**Индивидуальный план
адаптации молодого специалиста
__ Никонова Ирина Андреевна, музыкальный руководитель __
(Ф.И.О., должность)
на период с __ 01.12.2020 г ____ до __ 31.05. __ 2021 г.**

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОО			
1.1.	Оформление документов по приему молодого специалиста в ДОУ, ознакомление с должностными обязанностями и инструктаж.	01.12.2020 г	выполнено
1.2.	Ознакомление молодого специалиста с порядком размещения предметно-развивающей среды в ДОУ и музыкальном зале, составление циклограммы работы, знакомство с расписанием НОД.	01-4.12.2020 г	выполнено
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.	«Посвящение в садовницы»	03.12.2020 г	выполнено
2.2.	Консультация по теме «Рабочая программа музыкального руководителя –основной документ в работе с воспитанниками»	10.12.2020 г	выполнено
2.3.	Составление перспективного и календарно-тематического плана на год.	15.12.2020 г	выполнено
2.4.	«Методика проведения музыкального занятия» - собеседование с молодым педагогом.	20.01.2021 г	выполнено
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.	Выбор темы по самообразованию. Помощь в подборе литературы.	январь 2021 г	выполнено

3.2.	Творческая лаборатория: «Совместная разработка новогодних сценариев.		выполнено
4. Участие в мероприятиях, организованных Отделом образования Краснохолмского муниципального округа			
4.1.	ОМО музыкальных руководителей. Просмотр и анализ открытого занятия	11.02.2021 г	выполнено
4.2.	Подготовка доклада для ОМО по теме «Танец как элемент музыкального развития дошкольников»	январь 2021 года	выполнено
5. Участие в мероприятиях, организованных ОО			
5.1.	Участие в празднике, посвященном юбилею детского сада.	11.12.2020 г	выполнено
5.2.	Проведение тематических и календарных праздников в детском саду	январь-май 2021 г.	выполнено
5.3.	Участие в семинаре-практикуме «Роль воспитателя в свете нового профессионального стандарта»	17.01.2021 г	выполнено
5.4.	Участие в межмуниципальном конкурсе художественного слова «Мы дети твои, Россия».	31.01.2021 г	выполнено
5.5.	Подготовка воспитанников к муниципальному конкурсу-фестивалю народного творчества «За Русь святую, за землю русскую»	Февраль-май 2021 г	выполнено
5.6.	Проведение праздника, посвященного Дню защитников Отечества.	19.02.2021 г	выполнено

Молодой педагог _____

Педагог-наставник _____

Руководитель ОО или заместитель _____

Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста
Никонова Ирина Андреевна, музыкальный руководитель
на период с **01.12.2020 г** до **31.05.2021 г.**

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.	«Особенности содержания и проведения музыкальных занятий в дошкольном образовательном учреждении»	март 2021 г	выполнено
1.2.	«Танец как элемент музыкального развития детей дошкольников»	январь 2021 г	выполнено
2. Участие в конкурсах			
2.1.	Межмуниципальный конкурс художественного слова «Мы дети твои, Россия»	31.01.2021 г	выполнено
2.2.	«Смотр-конкурс на лучшее дидактическое пособие по финансовой грамотности»	20.03.2021 г	выполнено
3. Участие в мероприятиях, организованных Отделом образования Краснохолмского муниципального округа			
3.1.	ОМО музыкальных руководителей. Просмотр и анализ открытого занятия	11.02.2021 г	выполнено
3.2.	Подготовка доклада для ОМО по теме «Танец как элемент музыкального развития дошкольников»	январь 2021 года	выполнено
4. Участие в мероприятиях, организованных ОО			
4.1.	Участие в семинаре-практикуме «Роль воспитателя в свете нового профессионального стандарта»	17.01.2021 г	выполнено
4.2.	Педсовет «Роль ДОУ в сохранении физического и психического здоровья детей»	28.01.2021 г	выполнено
4.3.	Рефлексивно - ролевая игра «Что мешает ребёнку в нашем детском саду быть здоровым?»	25.01.2021 г	выполнено

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

АНКЕТА (ОБРАЗЕЦ)

1.	Ф.И.О., должность	
2.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Педагог - наставник Коллеги по работе Руководитель методического объединения Администрация ОО Другое _____
3.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Взаимоотношения с коллегами, родителями Работа с одаренными Работа в условиях реализации программ инклюзивного образования Преподавание предмета обучающимся Работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии Работа с девиантными, социально-уязвимыми детьми Организация дистанционного обучения Другое _____
4.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>(отметьте только один вариант)</i>	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Соответствие вида деятельности профессиональным компетенциям Хорошие взаимоотношения с коллегами, детьми, родителями Другое _____
5.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
6.	Что помогло Вам в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Лекции, семинары, мастер-классы Просмотры видео- и фотоматериалов. Интернет-ресурсы Наставничество Самообучение Другое _____
7.	Ваши предложения по организации работы с молодыми педагогами	

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

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

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

Педагог - наставник

« _____ » _____ 202 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

_____ (Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 20 г.

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

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

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

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

« _____ » _____ 202 г.

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

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

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

Педагог-наставник _____
« _____ » _____ 202 г.

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

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

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

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

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

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

(Ф.И.О молодого педагога)

« ____ » _____ 202 г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
развития потенциала молодого специалиста**

_____ **Никонова Ирина Андреевна, музыкальный руководитель** _____
(Ф.И.О., должность)
на период с __ **01.12.2020** г. __ до __ **25.05.2021** г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.	«Особенности содержания и проведения музыкальных занятий в дошкольном образовательном учреждении»	март 2021 г	
1.2.	«Танец как элемент музыкального развития детей дошкольников»	январь 2021 г	
2. Обучение			
2.1.	Повышение квалификации по теме «ФГОС ДО: организация музыкального развития детей в дошкольной образовательной организации»	январь 2021 г	
	Вебинар по теме «Духовно-нравственное развитие дошкольников как основа патриотического воспитания»	апрель 2021 г	
3. Участие в конкурсах			
3.1.	Межмуниципальный конкурс художественного слова «Мы дети твои, Россия»	31.01.2021 г	
3.2.	«Смотр-конкурс на лучшее дидактическое пособие по финансовой грамотности»	20.03.2021 г	
4. Участие в мероприятиях, организованных Отделом образования Краснохолмского муниципального округа			
4.1.	ОМО музыкальных руководителей ДОУ по теме «Музыкально-ритмические движения - основная составляющая музыкального воспитания детей»	11.02.2021 г	

5. Участие в мероприятиях, организованных ОО			
5.1.	Семинар-практикум «Роль воспитателя в свете нового профессионального стандарта»	17.01.2021 г	
5.2.	Педсовет «Роль ДОУ в сохранении физического и психического здоровья детей»	28.01.2021 г	
5.3.	Рефлексивно - ролевая игра «Что мешает ребёнку в нашем детском саду быть здоровым?»	25.01.2021 г	

Педагог-наставник
Руководитель ОО или заместитель
С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого педагога)

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

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

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

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

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

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

Педагог-наставник

Руководитель ОО или заместитель

С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого педагога)

« _____ » _____ 202 г.

**Информационная карта молодого специалиста
Общие сведения о молодом педагоге
на период с 1 декабря - 25 мая 2021 учебного года**

Фамилия, имя, отчество	Никонова Ирина Андреевна
Дата рождения	26.12.1997 г
Уровень образования	Среднее специальное
Какое учебное заведение окончил, год окончания, квалификация по диплому, специальность по диплому*	ГБПОУ «Тверской колледж культуры им. Н.А.Львова», 2020 г, артист, преподаватель, руководитель эстрадного коллектива, специальность музыкальное искусство эстрады.
Дополнительное образование	не имеет
Общий трудовой стаж	2 мес.
Педагогический стаж	-
Место работы	МБДОУ детский сад № 4 «Ласточка»
Дата начала работы в образовательном учреждении	01.12. 2021 года
Должность	музыкальный руководитель
Преподаваемые предметы (для учителей), кружки (для педагогов допобразования)	НОД по музыкальному развитию
Учебная нагрузка	1,5 ставки
Класс/группа/объединение	2 группа раннего возраста, младшая группа, средняя группа, старшая группа 1, старшая группа 2, подготовительная группа
Совмещение должностей	нет

	закличек» на Весенней Антониевской ярмарке		

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

Год	Форма трансляции	Тема	Место представления опыта

Является членом экспертных групп, комиссий и др.

Достоверность информации подтверждаю:

Подпись педагогического работника _____ (расшифровка подписи)

Руководитель ОО _____ (расшифровка подписи)