

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ
детский сад № 2 «Солнышко»
Протокол № 03 от 25.02.2021г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МБДОУ
детский сад № 2 «Солнышко»
Е.А.Портнова
приказ от 25.02.2021 г. № 2



ПРОГРАММА
поддержки и сопровождения молодых
специалистов и (или) неспециалистов (начинающих
трудовую деятельность в данной должности),
организации наставничества
в МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко»

г. Красный Холм
2021 г

Программа поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества в МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко» (далее - 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 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.
7. Муниципальная программа поддержки и сопровождения молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности), организации наставничества на территории Краснохолмского муниципального округа

Период реализации Программы: 2021-2026 гг.

Цель Программы: Организации наставничества, как над молодыми специалистами, так и над неспециалистами для их личностного и профессионального развития в МБДОУ детский сад №2 «Солнышко».

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 МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко».
2. Развитие разнообразных форм взаимодействия молодых педагогов в аспекте повышения функциональной грамотности и овладения психолого-педагогической культурой.
3. 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 МБДОУ детский сад №2 «Солнышко» 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.

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: 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 в МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко» 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).

Основные этапы работы с молодыми специалистами и (или) неспециалистами (начинающими трудовую деятельность в данной должности) в МБДОУ детский сад №2 «Солнышко»:

1 этап

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

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

Цель этапа – определение границ и ресурсов профессиональной компетентности начинающего педагога; создание условий для успешной их адаптации, организация наставничества.

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 (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации начинающего педагога (Приложение 1).

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 2).

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

Организация работ по оценке адаптации осуществляется заведующей МБДОУ детский сад №2 «Солнышко» или старшим воспитателем.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) (Приложение 3);
- Отзыв педагога – наставника о результатах адаптации начинающего педагога (Приложение 4);
- 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).

Заведующая МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко» или старший воспитатель 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 5).

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 заведующая МБДОУ детский сад №2 «Солнышко» или старший воспитатель, 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 наставничества;
- 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 МБДОУ детский сад №2 «Солнышко» на 1 этапе

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

Изучение нормативно-правовой базы. Планирование деятельности. Ведение документации.	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.	Сентябрь
Актуальные проблемы современного образования	1. Традиционное посвящение в педагога (проводится на торжественном мероприятии - Дне дошкольного работника). 2. Модернизация современного образования. 3.Семинар-практикум «Современные образовательные технологии и методики обучения».	Октябрь
НОД. Требования к организации. Использование информационных технологий.	1.Примерная схема плана занятия. 2.Неделя открытых НОД (опытные – молодым). 3. Основы работы с персональным компьютером	Ноябрь
Педагогический мониторинг. Виды контроля.	1.Педагогический мониторинг как средство оценки качества образования. 2. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	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.Психологический тренинг «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: программа самообразования.	Май
Индивидуальная работа с молодыми специалистами	1.Выявление педагогических проблем молодого педагога, выработка необходимых рекомендаций. 2.Участие молодого педагога в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3.Посещения уроков молодого педагога администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	В течение года

2 этап

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

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

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

- Самообучение;
 - Наставничество;
 - Участие в конкурсах;
 - Участие в мероприятиях, организованных в МБДОУ детский сад №2 «Солнышко» 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 заведующей 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 6);
- Индивидуальный план профессионального развития (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, непредусмотренных 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 7).

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 МБДОУ детский сад №2 «Солнышко» 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.	Октябрь

Современные образовательные технологии	1.Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебной деятельности». 2. Основы составления психолого-педагогической характеристики детского коллектива и отдельного воспитанника	Ноябрь – Декабрь
Целеполагание и педагогические принципы	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	1.Рабочая программа группы. 2. Учебно-методическое обеспечение.	Март
Методическая выставка достижений молодого педагога.	Динамика роста профессионализма молодого педагога: <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. 	Апрель– май
Индивидуальная работа с молодым педагогом	1.Выявление педагогических проблем молодого педагога, выработка необходимых рекомендаций. 2.Участие молодого педагога в общих мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. 3.Посещения уроков молодого педагога администрацией и педагогом – наставником с целью оказания методической помощи.	В течение года

3 этап

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

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

Мероприятия по развитию молодого специалиста и (или) неспециалиста (начинающего трудовую деятельность в данной должности) проводятся на протяжении третьего года работы в МБДОУ детский сад №и2 «Солнышко».

Педагог-наставник совместно с начинающим педагогом составляет индивидуальный план дальнейшего развития (Приложение 8). 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 заведующей 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). (Приложение 9).

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 заведующая или старший воспитатель, 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 10).

Примерный перечень мероприятий с молодым специалистом и (или) неспециалистом (начинающим трудовую деятельность в данной должности) в МБДОУ детский сад №2 «Солнышко» 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.Практикум «Портфолио аттестуемого».	Октябрь – ноябрь
Нестандартные формы занятий.	1.Система нестандартных форм проведения занятий, карты экспертной оценки занятий. 2. Образовательные 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

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

Ожидаемые результаты

1. Развитие системы наставничества в МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко».
2. Совершенствование профессиональных и личностных компетенций молодых специалистов и (или) неспециалистов (начинающих трудовую деятельность в данной должности) в соответствии с профессиональным стандартом.
3. Освоение молодыми педагогами и развитие новых компетенций: работа с одаренными воспитанниками; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; работа с детьми, имеющими проблемы в развитии.
4. Повышение качества образования в МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко».
5. Совершенствование взаимодействия МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко» 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: МБДОУ детский сад №2 «Солнышко»

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 № 2 «Солнышко»
(далее – Программа)

№ п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Сроки предоставления отчётов	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.	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 ДОУ
2.	Развитие института педагогического наставничества, в том числе:			
2.1.	закрепление за молодыми педагогами квалифицированных педагогов-наставников;	до 10 сентября ежегодно	1)до 15 сентября 2)до 1 июня ежегодно	Руководитель ДОУ
2.2.	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 ДОУ
2.3.	повышение профессионального мастерства;	постоянно	до 1 июня ежегодно	Руководитель ДОУ
2.4.	обучение работе с профессиональной документацией;	постоянно	до 1 июня ежегодно	Руководитель ДОУ
II. Организация оплаты труда с предоставлением мер социальной поддержки				
Цель: привлечение и закрепление молодых педагогов для работы в МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко»				
1.	Внесение в положения об оплате труда образовательных организаций 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 (единовременно до истечения срока действия Положения)	по необходимости	Руководитель ДОУ
III. Повышение профессионального уровня				
Цель: планомерное повышение профессионального уровня молодых педагогов				
1.	Участие молодых педагогов в обучающих семинарах, курсах повышения квалификации по развитию полезных навыков воспитания детей дошкольного возраста, по самообразованию в сфере практической психологии,	постоянно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Руководитель ДОУ

	конфликтологии, культуры речи, актерского мастерства, делового имиджа, по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования			
2.	Участие молодых педагогов района в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровней, в том числе в обучающих мероприятиях, направленных на успешное участие в конкурсах.	ежегодно	1)до 15 сентября ежегодно 2)до 1 июня ежегодно	Руководитель ДОУ

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)

1.	Изучение и популяризация опыта аттестации успешных молодых педагогов, разработка на его основе примерного плана поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.	постоянно	до 25 мая ежегодно	Руководитель ДОУ
2.	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 ДОУ
3.	Участие в мероприятиях (семинарах, конференциях и др.) при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории.	постоянно	до 1 июня ежегодно	Руководитель ДОУ

V. Повышение статуса и популяризация деятельности общественных объединений молодых педагогов

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

1.	Поддержка участия молодых педагогов в деятельности общественных объединений и организаций, в том числе в печатных изданиях, на официальном сайте Отдела образования Краснохолмского муниципального округа, в информационно-коммуникационной сети «Интернет».	постоянно	до 15 июня ежегодно	Руководитель ДОУ
2.	Привлечение молодых педагогов к участию в окружной августовской педагогической конференции Краснохолмского муниципального округа.	ежегодно	до 15 сентября ежегодно	Руководитель ДОУ

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

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОО			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных Отделом образования Краснохолмского муниципального округа			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко»			
5.1.			
5.2.			

Молодой педагог _____

Педагог-наставник _____

Заведующая или старший воспитатель _____

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

_____ (Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в конкурсах			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в мероприятиях, организованных Отделом образования Краснохолмского муниципального округа			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МБДОУ детский сад №2 «Солнышко»			
4.1.			
4.2.			

Молодой педагог _____
 Педагог-наставник _____
 Заведующая или старший воспитатель _____

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 детьми Работа в условиях реализации программ инклюзивного образования Организация НОД с воспитанниками Работа с воспитанниками, имеющими проблемы в развитии Работа с девиантными, социально-уязвимыми детьми Организация дистанционного обучения Другое _____
4.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>(отметьте только один вариант)</i>	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Соответствие вида деятельности профессиональным компетенциям Хорошие взаимоотношения с коллегами, детьми, родителями Другое _____
5.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
6.	Что помогло Вам в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Лекции, семинары, мастер-классы Просмотры видео- и фотоматериалов. Интернет-ресурсы Наставничество Самообучение Другое _____
7.	Ваши предложения по организации работы с молодыми педагогами	

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

 (Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 202 г.

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

Педагог - наставник

« _____ » _____ 202 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

_____ (Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 201 г.

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

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

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

Педагог-наставник	_____
Заведующая или старший воспитатель	_____
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 _____

Заведующая или старший воспитатель _____

С заключением ознакомлен _____

_____ (Ф.И.О молодого педагога)

« _____ » _____ 202 г.

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

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

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсах			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных Отделом образования Краснохолмского муниципального округа			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко»			
5.1.			
5.2.			

Педагог-наставник
 Заведующая или старший воспитатель
 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

Заведующая или старший воспитатель

С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого педагога)

« _____ » _____ 202 г.

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

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

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

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

Форма образования	Год	Вид документа	Тема

Результаты профессиональной деятельности

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

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

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

Год	Форма трансляции	Тема	Место представления опыта

Является членом экспертных групп, комиссий и др.

Достоверность информации подтверждаю:

Подпись педагогического работника _____ (расшифровка подписи)

Руководитель ОО _____ (расшифровка подписи)