

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ БАРАБАНЩИКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №4

Дубовского района Ростовской области

 Утверждаю:

 И.о.директора школы: И.И.Попова

**ПЛАН РАБОТЫ**

**С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

**НА 3 ГОДА**

Х.Щеглов

Содержание

1. Нормативно-правовая документация по организации работы с молодыми специалистами
2. Общие положения
	1. Цели и задачи работы с молодым учителем
3. Работа с молодым учителем
	1. 1 этап. Адаптация молодого учителя
	2. 2 этап. Профессиональное развитие молодого учителя
	3. 3 этап. Развитие потенциала молодого учителя
4. Сведения о педагоге – наставнике
5. Сведения о молодом специалисте

 Приложение 1 План работы с молодым специалистом на три года

Приложение 2 Индивидуальный план профессионального развития молодого учителя Приложение 3 Анкета

Приложение 4 Отзыв о результатах адаптации молодого учителя Приложение 5 Заключение об адаптации молодого учителя

Приложение 6 Отзыв о результатах профессионального развития молодого учителя Приложение 7 Заключение о профессиональном развитии молодого учителя Приложение 8 Индивидуальный план развития потенциала молодого учителя Приложение 9 Заключение о развитии потенциала молодого учителя

1. Нормативно-правовая документация по организации работы с молодыми специалистами Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными

документами:

* планом работы с молодыми специалистами;
* Положением о наставничестве и молодых специалистах;
* приказом о закреплении за молодыми специалистами учителей-наставников
* планом работы наставника с молодым специалистом.
1. Общие положения

**Цели и задачи работы с молодыми специалистами**

Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых специалистов в общеобразовательный процесс

Целью работы с молодыми специалистами является создание условий для быстрого и эффективного включения молодых специалистов в образовательный процесс, их активного участия в деятельности и развитии образовательного учреждения.

Работа с молодыми специалистами направлена на решение следующих задач:

* + Адаптация молодых специалистов к требованиям учреждения и должности.
	+ Развитие молодых специалистов в профессиональной деятельности.
	+ Оценка потенциала молодых специалистов с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.

Основными **принципами** работы с молодыми специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуально сть

- выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

1. Работа с молодыми специалистами

Работа с молодыми специалистами проходит по следующим этапам:

1. этап - диагностический (первый год работы в ОУ). Адаптация молодого специалиста
2. этап – самостоятельный творческий поиск (второй год работы в ОУ). Профессиональное развитие
3. этап – оценочно-рефлексивный (третий год работы в ОУ). Развитие потенциала молодого учителя

Этап 1. Адаптация молодого специалиста

**Цель этапа** - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводится в первый год работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по направлению:

* + Введение в должность.

**Введение в должность** – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Основными функциями учителя-наставника являются:

* + Планирование производственной деятельности молодого специалиста;
	+ Консультирование молодого специалиста по выполнению планов;
	+ Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала наставничества составляет индивидуальный план (Приложение 1) молодого специалиста (на 1, либо 3 года).

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана учитель- наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 2) до конца первого года работы молодого специалиста.

**Оценка адаптации молодого специалиста** проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

* + Анкета, заполненная молодым специалистом (Приложение 3);
	+ Отзыв куратора о результатах адаптации молодого специалиста (Приложение 4);
	+ Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
	+ Проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста.

Зам. директора по методической работе совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста (Приложение 5).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

* + Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
	+ Обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
	+ Согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
	+ 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 дело молодого специалиста

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся в течение второго года.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития (Приложение 2) и может включать следующие формы:

* + Самообучение;
	+ Кураторство;
	+ Участие в конкурсах молодежных разработок;
	+ Участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

* + Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (Приложение 6);
	+ Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
	+ Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста (Приложение 7).

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

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

* + Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
	+ Обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
	+ Знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

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

* + Обучение;
	+ Самообучение;
	+ Участие в конкурсах молодежных разработок;
	+ Участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

* + Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (Приложение 9).

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

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

* + Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
	+ Обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
	+ Знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста

Планируемые результаты:

1. Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя.
2. Совершенствование системы методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества образования.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников воспитательного процесса.

Индикативные показатели:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать воспитательную систему
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Основные направления работы с молодыми специалистами:

* 1. Организация наставничества.
	2. Работа школьных МО.
	3. Педагогические советы.
	4. Психолого-педагогические семинары.
	5. Самообразовательная работа.
	6. Организация внеклассной работы.
	7. Стимулирование работы.
	8. Диагностика работы.
	9. Повышение квалификации.

Формы работы с молодыми специалистами:

-беседы;

-собеседования;

-тренинги;

-встречи с опытными учителями;

-открытые уроки, внеклассные мероприятия;

-тематические педсоветы, семинары;

-методические консультации;

-неделя молодого учителя;

-методические недели;

-посещение уроков;

-взаимопосещение уроков;

-анкетирование, тестирование;

4.Сведения о педагоге – наставнике

Фамилия, имя, отчество: **Тарасова Елена Петровна**

 **наставник Кнышовой Натальи Евгеньевны**

Образование: высшее

Какое учебное заведение окончил: Волгоградский Государственный педагогический институт

Год окончания учебного заведения: 1985г.

Специальность по диплому: учитель

Педагогический стаж: 42 года

Место работы: МБОУ Барабанщиковская СШ № 4

Должность: учитель

 Предмет: русский язык, литература

Учебная нагрузка: 26 ч.

Классы: 7,6,8

 Квалификационная категория: соответствие занимаемой должности

Фамилия, имя, отчество: **Васильева Татьяна Владимировна**

 **наставник Фоменко Дарьи Сергеевны**

Образование: высшее

Какое учебное заведение окончил: Ростовский педагогический колледж

 «Учитель начальных классов». Высшее, МФПУ, 2473648, дифектолог

Год окончания учебного заведения: 1999 г.,2017г.

Специальность по диплому: учитель начальных классов, психолог

Педагогический стаж: 19 лет

Место работы: МБОУ Барабанщиковская СШ № 4

Должность: учитель

 Предмет: русский язык, литература

Учебная нагрузка: 19 ч.

Классы: 5,6,7

 Квалификационная категория: высшая

5. Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество: **Кнышова Наталья Евгеньевна**

Образование: среднее специальное

Какое учебное заведение окончил: НСПК г. Пермь

Год окончания учебного заведения: 2025г.

Специальность по диплому: учитель начальных классов

Педагогический стаж в данной школе: 2 года

Молодой специалист: **3 год**

Место работы: МБОУ Барабанщиковская СШ № 4

 Должность: учитель

Предмет: физика, математика, внеурочная деятельность.

Учебная нагрузка: 14 ч

Классы: 5,6,7,8

Классное руководство: 5 класс

Квалификационная категория: нет

Фамилия, имя, отчество: **Фоменко Дарья Сергеевна**

Образование: среднее специальное

Какое учебное заведение окончил: ГБПОУ РО «Волгодонский педагогический колледж»

Год окончания учебного заведения: 2022г.

Специальность по диплому: учитель начальных классов

Педагогический стаж в данной школе: 2 года

Молодой специалист: **3 год**

Место работы: МБОУ Барабанщиковская СШ № 4

 Должность: учитель

Предмет: физика, математика, доп. образование, внеурочная деятельность.

Учебная нагрузка: 18 ч

Классы: 5,6,7,8,9

Классное руководство: нет

Квалификационная категория: нет

 **Приложение 1**

**ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИ**

**Тема: «Знания и умения учителя — залог творчества и успеха учащихся»**

**2022-2023 уч.год**

|  |
| --- |
| **ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИ (первый год)** |
| Сроки проведения | Планируемые мероприятия  | Методы работы, формапроведения | Ответственные |
| сентябрь | 1. Организационные мероприятия:-собеседование с молодым специалистом;-знакомство с традициями школы;-выбор и назначение наставников. | Беседа | Администрация школы |
| 2. Диагностика:«Определение форм повышения профессионального мастерства»;«Диагностикапрофессиональных затруднений»;«Диагностика пробелов в теоретических знаниях» | Анкетирование | Зам.директора по УВР |
| 3.Общая характеристика основных проблем начинающего педагога по результатам диагностики | Анализ анкетирования | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 4.Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами |  | Зам. директора по УВР |
| октябрь | 1.Изучение нормативно - правовыхдокументов по организации учебного процесса (содержание учебных программ, требования к оформлению, календарно-тематического планирования, классных журналов, ведению дневников, тетрадей и т.д.) | Практическое занятие | Зам. директора по УВР |
| 2.Коррекция календарно -тематического планирования молодых специалистов. | Консультации | Зам. директора по УВР,учителя-наставники |
| 3. «Расскажи о себе»Заполнение информационной и методической карты молодого учителя. | Час общения | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| ноябрь | 1.Методические требования ксовременному уроку.Составление плана-конспекта урока | Практическоезанятие | Зам. директора по УВР |
| 2.Знакомство с педагогическим«почерком» молодого учителя , посещение уроков | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 3.Посещение уроков наставника,опытных учителей, участие в их анализе, изучение педагогического опыта | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 4.Анализ, самоанализ урока | Практическоезанятие | Зам. директора по УВР,учителя-наставники |
| 5.Выбор методической темы посамообразованию. Оказание помощи в составлении плана самообразования. | Собеседование | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| декабрь | 1.«Методы и приемы развитияпознавательной мотивации учащихся». | Круглый стол | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 2.Знакомство с педагогическим«почерком» молодого учителя, посещение уроков | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 3.Посещение уроков наставника,опытных учителей, участие в их анализе, изучение педагогического опыта | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| январь | 1.Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. | Психолого-педагогический семинар | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 2. Взаимопосещение уроковмолодыми учителями. Посещение и анализ уроков . | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
|  | 3.Дискуссия «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее». | Психологическийтренинг | Зам. директора по УВР,психолог |
| февраль | 1.Проблемы дисциплины на уроках. | Практическое занятие | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 2. «Организациядифференцированного подхода к учащимся». | Семинар- практикум | Зам. директора по УВР |
| 3.Посещение уроков наставника,опытных учителей, участие в их анализе, изучение педагогического опыта. | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| март | 1.Посещение уроков молодых специалистов учителями- наставниками с целью оказания методической помощи | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 2.Триединая цель урока и егоконечный результат | Практическоезанятие | Зам. директора по УВР,учителя-наставники |
| 3.Имидж современного учителя | тренинг | психолог |
| апрель | 1. Индивидуальная работа по теме самообразования | консультации | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 2.«Создание ситуации успеха на уроке» | Семинар- практикум | Зам. директора по УВР |
| 3.Неделя молодого учителя | Открытые уроки, внеклассные мероприятия | Зам. директора по УВР |
| май | 1.Анализ процесса адаптации молодого учителя: проведение опроса учащихся, учителей о работемолодого учителя; сравнение результатов диагностики | анкетирование | Зам. директора по УВР |
| 2.Анкетирование на выявлениепрофессиональных затруднений,определение степени комфортности учителя в коллективе. | анкетирование | Зам. директора по УВР |
| 3.Творческий отчёт молодыхпедагогов. | Круглый стол | Учителя-наставники |
| 4.Подведение итогов работы ШМУ,задачи на новый учебный год | Круглый стол | Зам. директора по УВР |
| В течение года | 1.Посещение педсоветов, заседаний ШМО. 2.Участие в проведении предметных недель, внеклассных мероприятий. 3.Участие в районных и областных конкурсах, заседаниях РМО. |  | Зам. директора по УВР |

**Тема: «Самостоятельный творческий поиск» 2023-2024 уч.год**

|  |
| --- |
| **План работы с молодыми учителями (второй год)** |
| Сроки проведения | Планируемые мероприятия. | Методы работы, формыпроведения | Ответственные |
| сентябрь | 1.Анкетирование на выявление профессиональных затруднений учителя. | Анкетирование | Зам. директора по УВР |
| 2.Методические рекомендации по теме самообразования. | Консультации | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 3.Структура плана воспитательной работы классного руководителя. | Практическое занятие | Зам. директора по УВР |
| октябрь | 1.«Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе». | Семинар- практикум | Зам. директора по УВР |
| 2.Методика выявления одаренных детей. Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. | Практическое занятие | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 3.Организация научно-исследовательской деятельности учащихся, оформление работ, подготовка к выступлениям и защите проектов. | Консультации |  |
| ноябрь | 1.Посещения уроков молодых учителей администрацией иучителями-наставниками с целью оказания методической помощи. | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 2.Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации. | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 3.Участие в профессиональном конкурсе « Шагни за горизонт». |  | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| декабрь- январь | 1.Методы и приемы качественнойорганизации мониторинга учебных достижений учащихся. | Семинар- практикум | Зам. директора по УВР |
| 2.Алгоритм построения мультимедийной презентации. | Практическое занятие | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| февраль | 1.Методика подготовки и проведениямассовых воспитательныхмероприятий | Семинар-практикум | Зам. директора по ВР |
| 2.Использование межпредметных связей на уроке. | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| Март-апрель | 1.Неделя молодого учителя | Открытые уроки | Зам. директора по УВР,учителя-наставники |
| 2.Организация деятельностиучащихся, имеющих низкую мотивацию к учебной деятельности | тренинг | психолог |
| 1.Виды индивидуальных идифференцированных заданий учащимся | Семинар- практикум | Зам. директора по УВР |
| май | Творческий отчёт молодыхпедагогов. Портфолио |  | Зам. директора по УВР |
| Подведение итогов работы ШМУ,задачи на новый учебный год |  | Учителя-наставники |
| В течение года | 1.Посещение педсоветов, заседаний ШМО. 2.Участие в проведении предметных недель, внеклассных мероприятий, всероссийских Олимпиад. 3.Участие в районных и областных конкурсах, заседаниях РМО. |  | Зам. директора по УВР |

 Тема «Выбор индивидуальной линии» 2024-2025 уч.год

|  |
| --- |
| **План работы с молодыми учителями (третий год)** |
| Сроки проведения | Планируемые мероприятия | Методы работы, формыпроведения | Ответственные |
| сентябрь | 1.Самооценка молодого специалиста«Состоялись ли Вы как учитель» | Тест - опросник | Зам. директора по УВР, психолог |
| 2.Методические рекомендации по теме самообразования учителя | Консультации | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 3. Анализ изменений в программах, учебных планах, в других документах в связи с внедрением нового Госстандарта | Практическое занятие | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| октябрь | 1.«Компетенции и компетентность» Диагностика профессиональной компетентности молодого учителяпосле двух лет работы» | Семинар- практикум | Зам. директора по УВР |
| 2.Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету.Система работы с одаренными детьми. |  | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 3.Информационная работа с молодымучителем по вопросам курсовойподготовки, вопросам аттестации | Посещение ианализ уроков | Зам. директора по УВР,учителя-наставники |
| 4.Изучение нормативно-правовых документов по аттестациипедагогических работников. | Практическое занятие | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| ноябрь | 1.Участие в профессиональном конкурсе « Шагни за горизонт» | Консультации | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| 2.Система нестандартных уроков.Типы, формы проведения | Семинар-практикум | Зам. директора по УВР,учителя-наставники |
| декабрь | 1.Организация деятельности учащихся, имеющих низкуюмотивацию к учебной деятельности | Консультации | Зам. директора по УВР, практический психолог |
| 2.Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету.Система работы с одаренными детьми | Психолого-педагогический семинар | Зам. директора по УВР, учителя-наставники |
| январь | 1.Использование межпредметныхсвязей на уроке | Психологическийтренинг | Зам. директора по УВР,практический психолог |
| 2.Консультирование по прохождению аттестации | Консультации | Зам директора по УВР, учителя-наставники |
| февраль | 1.Организация самостоятельнойработы учащихся на уроке | Семинар-практикум | Зам. директора по УВР |
| 2.Открытый урок с использованием ИКТ | Посещение и анализ уроков | Зам. директора по УВР |
| Март-апрель | 1.Аттестация. Присвоениеквалификационной категории | Консультации | Зам. директора по УВР,учителя-наставники |
| 2.Способы накопления оценок. Основные качества устного ответа, подлежащего оценке. | Практическое занятие | психолог |
| апрель | 1.Способы проверки домашнего задания | Семинар- практикум | Зам. директора по УВР |
| 2.Неделя молодого учителя | Открытые уроки, внеклассные мероприятия | Зам. директора по УВР |
| май | 1.Быть учителем - значит… | анкетирование | Зам. директора по УВР |
| 2.Творческий отчет молодых учителей. Портфолио молодого учителя. |  | Учителя-наставники |
| В течение года | 1.Посещение педсоветов, заседаний ШМО. 2.Участие в проведении предметных недель, внеклассных мероприятий, всероссийских Олимпиад. 3.Участие в районных и областных конкурсах, заседаниях РМО. |  | Зам. директора по УВР |

Приложение 2

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с до 20 г.

**№ Мероприятия (содержание работы) Срок**

выполнения

**Отметка о выполнении**

1. Самообучение

1.1.

1.2.

1. Участие в конкурсе молодежных разработок

2.1.

2.2.

1. Участие в мероприятиях, организованных МО

3.1.

3.2.

1. Участие в мероприятиях, организованных ОУ

4.1.

4.2.

Молодой специалист

Учитель-наставник

АНКЕТА

1. **Ф.И.О.**
2. Структурное подразделение, должность
3. **Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации?** *(отметьте все необходимое)*

Учитель-наставник Коллеги по работе Руководитель МО Администрация школы

Другое

Приложение 3

1. **С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться?** *(отметьте все необходимое)*

Взаимоотношения с коллегами

Содержание проф. деятельности

Взаимоотношения с учителем- наставником

Взаимоотношения с администрацией школы

Другое

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

Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям

Хорошие взаимоотношения с коллегами

Другое

1. Как часто Вам нужна в работе помощь?
2. **Что помогло Вам в процессе адаптации?** *(отметьте все необходимое)*

Часто

Иногда Редко

Лекции, семинары

Просмотры видео- и фотоматериалов Кураторство

Экскурсии

1. Ваши предложения по организации

**работы с молодыми специалистами**

«\_ »\_ 20 г.

Приложение 4

**ОТЗЫВ**

о результатах адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с до 20 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии оценки адаптации** | **Оценка** |
| **1.** | **Обучаемость** | Высокая □□Средняя □Низкая |

* 1. **Умение планировать работу** Отличное □

□

Хорошее □

Удовлетворительное □

Плохое

* 1. Ответственность за результаты работы
	2. **Отношение к другим работникам**

Высокая □

□

Средняя □

Низкая

Доброжелательное □

□

Преимущественно □

доброжелательное □

Противоречивое

Конфликтное

* 1. **Положение в коллективе** Авторитетное □

□

Обычное рабочее □

Неустойчивое

Учитель-наставник

«\_ »\_ 20 г.

Приложение 5

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

об адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с до 20 г.

|  |
| --- |
| **Результаты адаптации** |
| Хорошие | □ |
| Удовлетворительные\* | □ |
| Неудовлетворительные\* | □ |

\* 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 Общества | □ |
| Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля) | □ |
| Улучшение взаимоотношений коллегами/руководством | молодого | специалиста | с | □ |

Учитель-наставник

С заключением ознакомлен

«\_ »\_ 20 г.

 (подпись молодого специалиста)

Приложение 6

**ОТЗЫВ**

о результатах профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с до 20 г.

**№ Критерии оценки профессионального развития**

Оценка

1. **Соблюдение сроков работ** Соблюдение □

Частичное соблюдение □ Несоблюдение □

1. **Качество выполнения работ** Высокое □

□

Среднее □

Низкое

1. Профессиональная компетентность
2. **Выполнение функциональных обязанностей**

Полная □

□

Недостаточно полная □

Неполная

Выполнение □ Частичное выполнение □ Невыполнение □

1. **Выполнение планов** Выполнение □ Частичное выполнение □ Невыполнение □

Учитель-наставник

«\_ »\_ 20 г.

Приложение 7

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

о профессиональном развитии молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с до 20 г.

|  |
| --- |
| **Оценка уровня профессионального развития** |
| Высокий | □ |
| Выше среднего | □ |
| Средний | □ |
| Ниже среднего\* | □ |
| Низкий\* | □ |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 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 Общества | □ |
| Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля) | □ |

Учитель-наставник

С заключением ознакомлен

(Ф.И.О молодого специалиста)

«\_ »\_ 20 г.

Приложение 8

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

развития потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с до 20 г.

**№ Мероприятия (содержание работы) Срок**

выполнения

**Отметка о выполнении**

**1. Самообучение**

1.1.

1.2.

**2. Обучение**

2.1.

2.2.

**3. Участие в конкурсе молодежных разработок**

3.1.

3.2.

**4. Участие мероприятиях, организованных МО**

4.1.

4.2.

**5. Участие мероприятиях, организованных ОУ**

5.1.

5.2.

Учитель-наставник

\_

Зам. директора по УВР

\_

С заключением ознакомлен

 «\_ »\_ 20 г.

(Ф.И.О

молодого специалиста)

Приложение 9

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

о развитии потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с до 20 г.

**№ Критерии оценки потенциала Оценка**

1. Профессиональная компетентность

Высокая □

□

Средняя □

Низкая

1. **Организаторские способности** Высокие □

□

Средние □

Низкие

1. **Способность к саморазвитию** Высокая □

□

Средняя □

Низкая

1. **Инициативность** Высокая □

□

Средняя □

Низкая

1. **Ответственность** Высокая □

□

Средняя □

Низкая

|  |
| --- |
| **Оценка уровня потенциала** |
| Высокий | □ |
| Выше среднего | □ |
| Средний\* | □ |
| Ниже среднего\* | □ |
| Низкий\* | □ |

\* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

|  |
| --- |
| **Рекомендации** |
| Стажировка | □ |
| Единовременное премирование | □ |
| Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность») | □ |
| Планирование карьеры\* | □ |
| Включение в кадровый резерв\* | □ |