

ПРИНЯТО:  
на заседании  
Педагогического совета  
Протокол №1 от 26.08.2020г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ «СОШ №33»  
\_\_\_\_\_ Ю.Ю. Короленко  
Приказ №139/4 от 27.08.2020г.



# Программа наставничества (работа с молодыми специалистами)

Бийск

## 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.

**Индивидуальность** - 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.

## 2. 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 проводятся 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 или 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 учебно-воспитательной 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 учебно-воспитательной 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 может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по учебно-воспитательной 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 учебно-воспитательной 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 учебно-воспитательной 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 потенциала 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 методических разработок для молодых педагогов;
- 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 учебно-воспитательной 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;

### План работы с молодым специалистом (первый год)

Сроки проведения	Рассматриваемые вопросы	Методы работы, форма проведения	Ответственные
август	1. Организационные мероприятия: -собеседование с молодым специалистом; -знакомство с традициями школы; -выбор и назначение наставников.	Беседа	Администрация школы, руководитель МО
	2. Диагностика: «Определение форм повышения профессионального мастерства»; «Диагностика профессиональных затруднений»; «Диагностика пробелов в теоретических знаниях»	Анкетирование	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	3.Общая характеристика основных проблем начинающего педагога по результатам диагностики	Анализ анкетирования	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	4.Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Разработка плана	Зам. директора по УВР, руководитель МО
сентябрь	1.Изучение нормативно-правовых документов 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, руководитель МО
	2.Коррекция календарно - тематического планирования молодых специалистов.	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	3. «Расскажи о себе» Заполнение информационной и методической карты молодого учителя.	Час общения	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
октябрь	1.Методические требования к современному уроку. Составление технологической карты урока	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	2.Знакомство с педагогическим «почерком» молодого учителя, посещение уроков	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	3.Посещение уроков наставника, опытных учителей, участие в их анализе, изучение педагогического опыта	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	4.Анализ, самоанализ урока	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники

	5.Выбор методической темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана самообразования.	Собеседование	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
ноябрь	1. «Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся».	Круглый стол	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	2.Знакомство с педагогическим «почерком» молодого учителя, посещение уроков	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	3.Посещение уроков наставника, опытных учителей, участие в их анализе, изучение педагогического опыта	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
декабрь	2.Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	Психолого-педагогический семинар	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	3. Взаимопосещение уроков молодыми учителями Посещение и анализ уроков	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
январь	Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее».	Психологический тренинг	Зам. директора по УВР, руководитель МО, практический психолог
	Проблемы дисциплины на уроках	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, учителя-наставники
февраль	1. «Организация дифференцированного подхода к учащимся»	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	2.Посещение уроков наставника, опытных учителей, участие в их анализе, изучение педагогического опыта	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	3.Посещение уроков молодых специалистов учителями-наставниками с целью оказания методической помощи	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
март	1.Триединая цель урока и его конечный результат	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	2.Имидж современного учителя	тренинг	педагог-психолог
	3. Индивидуальная работа по теме самообразования	консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
апрель	1. «Создание ситуации успеха на уроке»	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	2.Неделя молодого учителя	Открытые уроки, внеклассные мероприятия	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	3.Анализ процесса адаптации молодого учителя: проведение опроса учащихся, учителей о работе молодого учителя; сравнение результатов диагностики	анкетирование	Зам. директора по УВР, руководитель МО

май	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	анкетирование	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	Творческий отчёт молодых педагогов.	Круглый стол	Учителя-наставники
	Подведение итогов работы ШМО, задачи на новый учебный год	Круглый стол	Зам. директора по УВР, руководитель МО
В течение года	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Посещение педсоветов, методических семинаров школы.</li> <li>2. Участие в проведении предметных недель, внеклассных мероприятий.</li> <li>3. Участие в районных, республиканских конкурсах.</li> <li>4. Посещение городских МО учителей-предметников.</li> </ol>		Зам. директора по УВР, руководитель МО

**План работы с молодым специалистом (второй год)**

<b>Сроки проведения</b>	<b>Содержание</b>	<b>Методы работы, формы проведения</b>	<b>Ответственные</b>
сентябрь	1. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений учителя.	Анкетирование	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	2. Методические рекомендации по теме самообразования	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО
октябрь	1. «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе».	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	2. Методика выявления одаренных детей. Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми.	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	3. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся, оформление работ, подготовка к выступлениям и защите проектов	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
ноябрь	1. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	2. Совместный анализ урока учителями заместителем директора – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
декабрь-январь	1. Методы и приемы качественной организации мониторинга учебных достижений учащихся	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	Алгоритм построения мультимедийной презентации	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
февраль	Методика подготовки и проведения массовых воспитательных мероприятий	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	Использование межпредметных связей на уроке	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
март-апрель	1. Неделя молодого учителя	Открытые уроки	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	2. Организация деятельности учащихся, имеющих низкую мотивацию к учебной деятельности	тренинг	Педагог-психолог

	1. Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО
май	Творческий отчёт молодых педагогов. Портфолио		Зам. директора по УВР, руководитель МО
	Подведение итогов работы ШМО, задачи на новый учебный год		Учителя-наставники
В течение года	1. Посещение педсоветов, методических семинаров школы. 2. Участие в проведении предметных недель, внеклассных мероприятий. 3. Участие в конкурсах. 4. Посещение городских МО учителей-предметников.		Зам. директора по УВР, руководитель МО

### План работы с молодым специалистом (третий год)

Сроки проведения	Содержание	Методы работы, формы проведения	Ответственные
сентябрь	1. Самооценка молодого специалиста «Состоялись ли Вы как учитель»	Тест-опросник	Зам. директора по УВР, руководитель МО, психолог
	2. Методические рекомендации по теме самообразования учителя	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	3. Анализ изменений в программах, учебных планах, в других документах	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
октябрь	1. «Компетенции и компетентность» Диагностика профессиональной компетентности молодого учителя после двух лет работы»	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	2. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми.		Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	3. Информационная работа с молодым учителем по вопросам курсовой подготовки, вопросам аттестации	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	4. Изучение нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников.	Практическое занятие	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
ноябрь	1. Участие в профессиональном конкурсе для молодых педагогов	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	2. Система нестандартных уроков. Типы, формы проведения	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
декабрь	1. Организация деятельности учащихся, имеющих низкую мотивацию к учебной деятельности	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, практический психолог
	2. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми	Психолого-педагогический семинар	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
январь	1. Использование межпредметных связей на уроке	Психологический тренинг	Зам. директора по УВР, руководитель МО, педагог-психолог
	2. Консультирование по прохождению аттестации	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники

февраль	1. Организация самостоятельной работы учащихся на уроке	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО
	2. Открытый урок с использованием ЦОР	Посещение и анализ уроков	Зам. директора по УВР, руководитель МО
март-апрель	1. Аттестация. Присвоение квалификационной категории	Консультации	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	2. Способы накопления оценок. Основные качества устного ответа, подлежащего оценке.	Практическое занятие	педагог-психолог
апрель	Способы проверки домашнего задания	Семинар-практикум	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
	Неделя молодого учителя	Открытые уроки, внеклассные мероприятия	Зам. директора по УВР, руководитель МО, учителя-наставники
май	Быть учителем - значит...	анкетирование	Зам. директора по УВР
	Творческий отчет молодых учителей. Портфолио молодого учителя.		Учителя-наставники
В течение года	1. Посещение педсоветов, методических семинаров школы. 2. Участие в проведении предметных недель, внеклассных мероприятий. 3. Участие в конкурсах. 4. Посещение городских МО учителей-предметников.		Зам. директора по УВР, учителя-наставники

План мероприятий на 3 года

<b>Цель работы:</b>	развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, помощь в адаптации
<b>Задачи:</b>	- оказывать методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности; -создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; -развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.

Содержание деятельности	Отметка о выполнении
<b>Первый год работы молодого специалиста: _____</b>	
<b>Август</b>	
Собеседование с молодым специалистом	
Разработка и утверждение плана работы	
<b>Сентябрь</b>	
Организационные мероприятия: знакомство с традициями ОУ; выбор и назначение наставников	
Час общения «Расскажи о себе»	
Инструктаж о ведении документации (заполнение, ведение и проверка журналов)	
Практикум по разработке программы/проекта по направлению деятельности, составлению календарно-тематического планирования	
<b>В течение учебного года</b>	
Посещение занятий с целью оказания методической помощи молодым специалистам	
Участие молодых специалистов в мероприятиях, конкурсах, семинарах, МО и т. д.	
<b>Октябрь</b>	
Работа по теме самообразования. Мастер-класс «Как работать по теме самообразования»	
Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам	
<b>Ноябрь</b>	
Работа с классом	
Посещение мероприятий опытных учителей. Анализ мероприятий	
<b>Декабрь</b>	
Самоанализ мероприятия	
Обсуждение планов проведения мероприятий, сценариев	
Диагностика профессиональных качеств специалиста	
Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов	
<b>Февраль</b>	
Беседа «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее»	
<b>Март</b>	
Анкета «Современные образовательные технологии»	
<b>Май</b>	
Анкета «Изучение затруднений молодого специалиста»	

Содержание деятельности	Отметка о выполнении
<b>Второй год работы молодого специалиста:</b> _____	
<b>Август</b>	
Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	
<b>Сентябрь</b>	
Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	
Обмен мнениями по проблемам, которые возникают у молодых специалистов в деятельности	
Анкетирование молодых специалистов «Задачи на новый учебный год»	
<b>В течение учебного года</b>	
Посещения занятий/мероприятий молодых специалистов с целью оказания методической помощи	
Микроисследования возможностей молодых специалистов в обучении, воспитании, проведении исследовательской работы	
Методические консультации	
Участие молодых специалистов в мероприятиях ОУ, семинарах, совещаниях и т. д.	
<b>Октябрь</b>	
составление портфолио; написание работы «Моё профессиональное кредо»; создание презентации по теме самообразования; подбор современных методов, приемов и форм для проведения мероприятия; изучение нормативно-правовой базы учреждения	
<b>Ноябрь</b>	
Методические консультации	
Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам	
<b>Декабрь</b>	
Круглый стол «Формы организации деятельности воспитанников»	
Анализ и самоанализ мероприятий, их виды	
Методические консультации	
Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов	
Методы и приемы работы со слабоуспевающими и неуспевающими обучающимися на уроках английского языка	
<b>Февраль</b>	
Методические консультации	
Практикум «Организация исследовательской работы обучающихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»	
Нетрадиционные формы изучения личности обучающихся	
<b>Март</b>	
Методические консультации	
<b>Апрель</b>	
Подготовка к участию в Неделе молодого специалиста: открытое занятие; мастер-класс; методическая выставка; презентация по теме самообразования;	
<b>Май</b>	
Подведение итогов работы отчет: анализ достижений за учебный год; молодой специалист глазами наставника;	
Анкетирование молодых специалистов	

Содержание деятельности	Отметка о выполнении
<b>Третий год работы молодого специалиста:</b> _____	
<b>Август</b>	
Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	
<b>Сентябрь</b>	
Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	
Обмен мнениями по проблемам, которые возникают у молодых специалистов в деятельности	
Анкетирование молодых специалистов «Задачи на новый учебный год»	
<b>В течение учебного года</b>	
Посещения занятий/мероприятий молодых специалистов с целью оказания методической помощи	
Микроисследования возможностей молодых специалистов в обучении, воспитании, проведении исследовательской работы	
Методические консультации	
Участие молодых специалистов в мероприятиях ОУ, семинарах, совещаниях и т. д.	
<b>Октябрь</b>	
Методическая система учителя: актуальность, цель, задачи, структура	
<b>Ноябрь</b>	
Методические консультации	
Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам	
<b>Декабрь</b>	
Образовательные технологии, их использование в учебном процессе Занятие: «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии».	
<b>Февраль</b>	
Методические консультации	
Практикум «Организация исследовательской работы обучающихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»	
Нетрадиционные формы изучения личности обучающихся	
<b>Март</b>	
Методические консультации	
<b>Апрель</b>	
Динамика роста профессионализма молодого учителя – участие в неделе молодого учителя»: <ul style="list-style-type: none"> <li>• открытый урок;</li> <li>• выступления-презентации на педсовете по теме самообразования;</li> <li>• методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);</li> <li>• представление молодого учителя наставником. Оказание методической помощи при подготовке к «Неделе молодого специалиста»</li> </ul>	
<b>Май</b>	
Подведение итогов работы отчет: анализ достижений за учебный год; молодой специалист глазами наставника;	
Анкетирование молодых специалистов	

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
профессионального развития молодого специалиста**

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Мероприятия (содержание работы)</b>	<b>Срок выполнения</b>	<b>Отметка о выполнении</b>
<b>1</b>	<b>Самообучение</b>		
1.1.			
1.2.			
<b>2</b>	<b>Обучение</b>		
2.1			
2.2			
<b>3</b>	<b>Участие в конкурсе разработок для молодых педагогов</b>		
3.1.			
3.2.			
<b>4</b>	<b>Участие в мероприятиях, организованных МО</b>		
4.1			
4.2			
<b>5</b>	<b>Участие в мероприятиях, организованных ОУ</b>		
5.1			
5.2			

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Анкета

1	Фамилия, имя, отчество	
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 _____
4	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)	Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с учителем-наставником Взаимоотношения с администрацией школы Другое _____
5	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 _____
6	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
7	Что помогло Вам в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Кураторство Экскурсии
8	Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами	_____ _____ _____

« \_\_\_\_\_ »

Молодой специалист \_\_\_\_\_

**ОТЗЫВ о результатах адаптации молодого специалиста**

\_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О., должность, структурное подразделение)  
 на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки адаптации	Оценка
1	Обучаемость	Высокая Средняя Низкая
2	Умение планировать работу	Отличное Хорошее Удовлетворительное Неудовлетворительное
3	Ответственность за результаты работы	Высокая Средняя Низкая
4	Отношение к другим работникам	Доброжелательное Преимущественно доброжелательное Противоречивое Конфликтное
5	Положение в коллективе	Авторитетное Обычное рабочее Неустойчивое

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_



**ОТЗЫВ о результатах профессионального развития молодого специалиста**

\_\_\_\_\_

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_

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

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
о профессиональном развитии молодого специалиста

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_

<b>Оценка развития</b>	<b>уровня</b>	<b>профессионального</b>	<b>Высокий</b> <b>Выше среднего</b> <b>Средний</b> <b>Ниже среднего*</b> <b>Низкий*</b>
----------------------------	---------------	--------------------------	---

\* 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)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен  
\_\_\_\_\_(подпись молодого специалиста)

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
профессионального развития потенциала специалиста**

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Мероприятия (содержание работы)</b>	<b>Срок выполнения</b>	<b>Отметка о выполнении</b>
<b>1</b>	<b>Самообучение</b>		
1.1.			
1.2.			
<b>2</b>	<b>Обучение</b>		
2.1			
2.2			
<b>3</b>	<b>Участие в конкурсе разработок для молодых педагогов</b>		
3.1.			
3.2.			
<b>4</b>	<b>Участие в мероприятиях, организованных МО</b>		
4.1			
4.2			
<b>5</b>	<b>Участие в мероприятиях, организованных ОУ</b>		
5.1			
5.2			

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
о развитии потенциала молодого специалиста

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка
1	Профессиональная компетентность	Высокая Средняя Низкая
2	Организаторские способности	Высокая Средняя Низкая
3	Способность к саморазвитию	Высокая Средняя Низкая
4	Инициативность	Высокая Средняя Низкая
5	Ответственность	Высокая Средняя Низкая

**Оценка уровня развития 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\*

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен

\_\_\_\_\_ (подпись молодого специалиста)

