

Согласовано Заместитель директора по УВР Олейник Л.Д	Утверждаю Директор МБОУ СШ № 64 Костюкевич О.Ф Приказ № 55в от 30.3.2022 года
--	---

**Программа наставничества молодого специалиста  
в МБОУ СШ № 64**

2022 г.

## Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель и задачи программы.....	4
3. Основные мероприятия.....	6-10
4. Ожидаемые результаты.....	11
5. Приложения к Программе.....	11

## 1. Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2020 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

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.

### **ЦЕЛЬ:**

Целью работы с молодыми специалистами является обеспечение быстрого и эффективного включения молодого специалиста в образовательный процесс, его активного участия в деятельности и развитии учреждения.

### **ЗАДАЧИ:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

#### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### **Ожидаемые результаты**

##### **для молодого специалиста:**

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

**для наставника:**

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**для образовательной организации:**

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

**Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

**Основные мероприятия**

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе, но второй и третий год молодого специалиста также нельзя оставлять без поддержки.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

1 год	
Срок	Мероприятия
Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение устава учреждения и локальных актов Изучение программ, методических пособий. Изучение документов по ФГОС. Составление рабочих программ по предметам. Планирование воспитательной работы на год. Собеседование. Особенности составления плана воспитательной работы. Практическое занятие «Как вести классный журнал. Запись замены уроков». Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел, учащихся и классного журнала. Взаимопосещение уроков.

Октябрь	<p>Адаптация в педагогическом коллективе.  Современный урок, план урока и его анализ.  Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий  Семинар «Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся на уроке».  Методика проведения родительских собраний.  Содержание, формы и методы работы с родителями.  Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»</p>
Ноябрь	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.  Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.  Семинар «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока».  Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий.  Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий.  Составление аналитических справок.  Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классного часа.</p>
Декабрь	<p>Самоанализ урока.  Организация индивидуальной работы с обучающимися.  Семинар «Мастер-класс. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».  Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий  Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников  Консультация «Как вести протоколы родительских собраний».</p>
Январь	<p>Портфолио молодого специалиста  Взаимопосещение уроков.  Изучение отзывов детей и их родителей  Анализ контрольных работ, работа над ошибками.  Мотивация предмета</p>
Февраль	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.  Семинар «Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС».</p>

Март	<p>Взаимопосещение уроков.  Участие молодого учителя в анализе уроков  Инновационные процессы в обучении.  Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.  Проверка выполнения программы.  Вопросы ВПР</p>
Апрель	<p>Организация повторения.  Составление и разработка технологических карт к урокам.  Составление итоговых тестов для проверки.</p>
Май	<p>Взаимопосещение уроков.  Оформление документации. Составление отчета.  Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)  Итоги воспитательной работы за год.</p>
<b>2 год</b>	
Сентябрь	<p>Изучение мотивации педагогической деятельности.  Изучение программ, методических пособий.  Подбор/разработка диагностических материалов, методик  Оказание помощи в составлении рабочих программ по предмету и составление плана в закрепленных классах;  Планирование воспитательной работы на год.  Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе  Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь	<p>Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий  Семинар «Разработка ИОМ»  Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов;  Участие в оформлении учебного кабинета  Выполнение единых требований к ведению тетрадей</p>
Ноябрь	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.  Участие в заседании методического объединения;  Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.  Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета  Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию  Презентация портфолио наставником  Проверка выполнения программы.  Посещение уроков.</p>
Декабрь	<p>Общие вопросы методики проведения внеурочных</p>

	<p>мероприятий по предмету с учащимися</p> <p>Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету</p> <p>Введение в процесс аттестации.</p> <p>Требования к квалификации.</p> <p>Анализ работы за первое полугодие</p>
Январь	<p>Разработка КИМов, ЦОР, дидактических материалов по предмету.</p> <p>Участие в заседании методического объединения</p> <p>Семинар «Современные образовательные технологии в учебном процессе»</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Изучение отзывов детей и их родителей</p> <p>Анализ контрольных, тестовых работ, работа над ошибками.</p>
Февраль	<p>Организация самостоятельного проектирования урока МС.</p> <p>Анализ и самоанализ уроков.</p> <p>Общие положения портфолио педагога</p> <p>Структура содержания и порядок ведения портфолио</p> <p>Оценивание материалов портфолио</p>
Март	<p>Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования)</p> <p>Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися</p> <p>Мониторинг профессионального роста МС</p> <p>Проверка выполнения программы.</p> <p>Вопросы ВПР</p>
Апрель	<p>Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС</p> <p>Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»</p> <p>Вопросы ОГЭ, ЕГЭ</p> <p>Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)</p>
Май	<p>Отчет молодого специалиста о проделанной работе</p> <p>Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год</p>
<b>3 год</b>	
Сентябрь	<p>Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом.</p> <p>Ведение школьной документации.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>

Октябрь	<p>Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине</p> <p>Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания</p> <p>Посещение молодым специалистом урока наставника</p> <p>Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником</p> <p>Посещение занятия молодого специалиста наставником</p> <p>Самоанализ урока</p>
Ноябрь	<p>Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания</p> <p>Посещение молодым специалистом внеклассного занятия наставника</p> <p>Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником</p> <p>Посещение занятия молодым специалистом наставником</p> <p>Самоанализ внеклассного занятия</p>
Декабрь	<p>Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися</p> <p>Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Анализ работы за первое полугодие</p>
Январь	<p>Портфолио молодого специалиста</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Анализ контрольных работ, работа над ошибками.</p> <p>Мотивация предмета</p> <p>Оказание методической помощи</p>
Февраль	<p>Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ</p> <p>Показать опыт работы по применению педагогической технологии</p>
Март	<p>Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока</p> <p>посещение уроков опытных учителей,</p> <p>регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой,</p> <p>участие в работе временных творческих групп</p> <p>Вопросы ВПР</p>

Апрель	Вопросы ОГЭ, ЕГЭ Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.
Май	Мониторинг профессионального роста МС

### **Задачи наставника**

Педагог, назначенный наставником у молодого учителя, составляет специальный план работы с подшефным. В этот план обязательно входят следующие моменты:

- Указать на требования к организации учебного процесса;
- Обратить внимание на требования к ведению школьной документации;
- Обсудить формы и методы организации внеурочной работы и досуга учеников;
- Ознакомить со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения;
- Разъяснить вопрос о работе над темой самообразования.

Молодой педагог может надеяться на то, что коллега-наставник поможет ему в таких вопросах, как:

- Разработка программы своего профессионального роста;
- Подготовка к первичному повышению квалификации;
- Выбор темы для самообразования;
- Подготовка к будущей аттестации;
- Ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

**Портфолио.** Именно наставнику лучше позаботиться о том, чтобы его молодой коллега приступил к созданию своего профессионального портфолио. Он может показать ему своё портфолио, обратить внимание на требования к нему, подсказать варианты оформления. Сегодня этой визитке педагога уделяется много внимания, и не зря, оно в какой-то степени отзеркаливает профессиональный имидж учителя, является показателем его статуса и достижений.

**Подготовка памятки.** Необходимо составить памятки для молодых учителей. Поначалу они будут носить их с собой, и ориентироваться по их пунктам, а дальше уже смогут работать по изученному алгоритму. Вот какие памятки понадобятся новичкам обязательно:

- Анализ и самоанализ урока;
- Обязанности классного руководителя;
- Организация работы с родителями;
- Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
- Организация работы с неуспевающими.

**Занятия с молодым педагогом:**

1. Рабочая программа учителя, тематическое планирование.
2. Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)
3. Методические требования к современному уроку.
4. Соответствие методов обучения формам организации урока.
5. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
6. Школьная документация.
7. Организация индивидуальных занятий с одарёнными детьми.
8. Организация коррекционных занятий с обучающимися с низкой учебной мотивацией.

**Ожидаемые результаты реализации программы:**

- 1) повышение квалификации молодого педагога;
- 2) закрепление и успешная деятельность молодого педагога;
- 3) включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность.

Программа наставничества молодого специалиста должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**адаптации молодого специалиста**

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнени я	Отметка о выполнени и
<b>1. Мероприятия по введению в ОУ</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Мероприятия по введению в должность</b>			
2.1.			
2.2.			
<b>3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности</b>			
3.1.			
3.2.			
<b>4. Участие в мероприятиях, организованных МО</b>			
4.1.			
4.2.			
<b>5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ</b>			
5.1.			
5.2.			
Молодой специалист		_____	
Учитель-наставник		_____	
Зам. директора по УВР		_____	
		_____	

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
профессионального развития молодого специалиста**

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

№	Мероприятия работы)	(содержание	Срок выполнени я	Отметка о выполнени и
<b>1. Самообучение</b>				
1.1.				
1.2.				
<b>2. Участие в конкурсе методических разработок</b>				
2.1.				
2.2.				
<b>3. Участие в мероприятиях, организованных МО</b>				
3.1.				
3.2.				
<b>4. Участие в мероприятиях, организованных ОУ</b>				
4.1.				
4.2.				

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

АНКЕТА

1. <b>Ф.И.О.</b>	
2. <b>Структурное подразделение, должность</b>	
3. <b>Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации?</b> <i>(отметьте все необходимое)</i>	Учитель-наставник Коллеги по работе Руководитель МО Администрация школы Другое _____
4. <b>С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться?</b> <i>(отметьте все необходимое)</i>	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с учителем-наставником Взаимоотношения с администрацией школы Другое _____
5. <b>Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности?</b> <i>(отметьте только один вариант)</i>	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами Другое _____
6. <b>Как часто Вам нужна в работе помощь?</b>	Часто Иногда Редко
7. <b>Что помогло Вам в процессе адаптации?</b> <i>(отметьте все необходимое)</i>	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Кураторство Экскурсии

---

**8. Ваши предложения по  
организации работы с  
молодыми специалистами**

---

---

---

---

---

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г.

**ОТЗЫВ**

**о результатах адаптации молодого специалиста**

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

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

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

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
**об адаптации молодого специалиста**

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

Результаты адаптации	
Хорошие	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*	<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 Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник

\_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР

\_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен

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

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г.

**ОТЗЫВ**

**о результатах профессионального развития молодого специалиста**

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность, структурное подразделение)  
 на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

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

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
**о профессиональном развитии молодого специалиста**

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность, структурное подразделение)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

<b>Оценка уровня профессионального развития</b>	
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 специалиста 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 Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

(Ф.И.О молодого  
специалиста)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
развития потенциала молодого специалиста**

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнени я	Отметка о выполнени и
<b>1. Самообучение</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Обучение</b>			
2.1.			
2.2.			
<b>3. Участие в конкурсе методических разработок</b>			
3.1.			
3.2.			
<b>4. Участие мероприятиях, организованных МО</b>			
4.1.			
4.2.			
<b>5. Участие мероприятиях, организованных ОУ</b>			
5.1.			
5.2.			
	Учитель-наставник	_____	
	Зам. директора по УВР	_____	
	С заключением ознакомлен	_____	
			_____ (Ф.И.О молодого специалист)
	«        »	202	г.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### о развитии потенциала молодого специалиста

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

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

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

**\*Данные рекомендации могут быть реализованы при условии согласованности с последними результатами оценки деятельности в соответствии Положением об оценке деятельности.**

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

(Ф.И.О молодого  
специалиста)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г.