

Отдел образования администрации Петровского
Муниципального района Ставропольского края

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
«Районный центр детского юношеского технического творчества»
356530, Ставропольский край, Петровский район, г. Светлоград, ул. Бассейная, 23.
Тел/факс: 8(86547)4-34-47, e-mail: tehniki2007@rambler.ru

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА "Лестница успеха"

РАБОТА С МОЛОДЫМИ
И ВНОВЬ ПРИНЯТЫМИ ПЕДАГОГАМИ

Пояснительная записка

**ТОТ, КТО СТРЕМИТСЯ К УСПЕХУ,
НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО ВЫИГРЫВАЕТ,
НО ТОТ, КТО НЕ СТРЕМИТСЯ,
УЖЕ ПРОИГРАЛ...**

Введение

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, в том числе и педагога дополнительного образования. Внимание государства к обеспечению всестороннего развития и образования современных учащихся ставит перед нашей системой новые задачи:

- создание условий для самореализации и развития талантов, воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности; повышение доступности качественных программ дополнительного образования для каждого ребенка.

- расширение возможностей персонализации дополнительного образования детей, интеграции его ресурсов в индивидуальные образовательные траектории;

- обновление содержания, технологий и форматов дополнительного образования детей для удовлетворения индивидуальных запросов и решения задач социального и технологического развития территорий, повышения качества образования;

- формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости и всеобщности;

- укрепление потенциала дополнительного образования детей в решении задач воспитания и взросления; формирование механизмов преемственности образовательных траекторий в дополнительном и профессиональном, высшем образовании, трудовой карьере человека;

- внедрение целевой модели региональных систем дополнительного образования детей; цифровая трансформация дополнительного образования детей;

- развитие индустрии современного отечественного оборудования и средств обучения для дополнительного образования детей;

- усиление роли общества (общественные профессиональные и родительские сообщества и общественные организации, родители, социальноответственный бизнес) в управлении и развитии дополнительного образования детей.

Программа наставничества МКУ ДО РЦДЮТТ разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодой педагог пришел в учреждение дополнительного образования детей. Подготовлен ли он к работе с обучающимися? Совершенно очевидно, как бы хорошо ни готовили к работе СУЗ, ВУЗ, решающее становление мастерства происходит непосредственно в образовательном учреждении, в живом общении с детьми, на практике. Именно в первые годы начинается интенсивное формирование тех качеств, которые определяют степень мастерства будущего педагогического работника. Всем известно, что у молодых педагогов очень высок уровень тревожности, часто наблюдается завышенная самооценка, отсюда формирование авторитарной позиции педагога к воспитанникам. А это значит, что молодые педагоги становятся более категоричны, однозначны, склонны строже оценивать поступки детей. Изменение ценностных ориентаций начинает проявляться и в восприятии атмосферы учреждения, его психологического климата. Чтобы избежать этого, требуется создавать ситуацию успеха. Опытные педагогические работники проявляют тактичность, профессиональную и человеческую мудрость, стараются бережно относиться к убеждениям и позициям молодых коллег, оказывают им реальную поддержку во всем. В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями, проблемами из-за отсутствия необходимого опыта. Становление педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых специалистов в общеобразовательный процесс. Программа работы с молодыми специалистами создана с целью научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании. Отсюда сформированы цель и задачи администрации и методистов:

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности, формировать у начинающих педагогов высокие профессиональные идеалы, потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи:

- Помочь адаптироваться педагогу в коллективе.
- Определить уровень профессиональной подготовки.
- Выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
- Формировать творческую индивидуальность молодого педагога.

Для решения этих задач и разработана программа адаптации и самореализации молодых специалистов «Лестница успеха».

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

II этап – 2 год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения, повышает свое профессиональное мастерство, посещает открытые занятия и мероприятия.

III этап – 3 год работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Показывает сам открытые занятия и мероприятия воспитательного характера.

Происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера,

темперамента. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:
Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в организации 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

Формы работы:

- лекции,
- тематические консультации,
- лекции-презентации педагогического опыта.

Наряду с этим используются интерактивные формы работы:

- тренинги,
- деловые игры,
- работа с кейсами и сценариями,

а также – рефлексивно-аналитический режим работы:

- диагностика,
- анализ результатов,
- экспертиза проектной работы и пр.

Основные направления работы с молодыми специалистами:

Адаптационная работа.

- Знакомство с учреждением, представление молодого педагога коллективу на педагогическом совете.
- Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом.
- Заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства.
- Анкетирование.
- Определение методического дня.

Организация профессиональной коммуникации.

- С наставниками — оказание помощи при составлении тематического планирования, взаимопосещение занятий, совместная подготовка материалов для занятий, анализ и коррекция результатов.
- С коллегами по методическому объединению.
- С администрацией.

Мотивация самообразования.

- Определение темы самообразования.
- Курсовая подготовка для молодых специалистов.
- Знакомство с педагогическими новинками.
- Посещение открытых занятий.
- Участие в работе семинаров.
- Участие в фестивалях, конкурсах.

Психологическая поддержка.

- Консультации, семинары, тестирование молодых специалистов.

КОНКРЕТНЫЕ ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Развитие положительной профессиональной мотивации педагогов, проявляющейся в стремлении к самосовершенствованию;
2. Качественное изменение подхода педагога к организации учебно-воспитательного процесса.
3. Участие членов коллектива учреждения во всех мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях, праздниках, спортивных соревнованиях, тренингах, в культурной самодеятельности.
4. Единение творческой группы инициативных молодых педагогов осуществляющих самостоятельное управление педагогическим потенциалом молодых педагогов на уровне города.

Целенаправленная работа с молодыми специалистами способствует своевременной адаптации, вовлечению их в жизнь учреждения, продолжению традиций. Позволяет своевременно избегать ошибок во взаимоотношениях с обучающимися, педагогами, между собой, позволяет «технически» подготовить к самостоятельной работе и закрепиться на данном месте.

Циклограмма работы школы молодого педагога:

1 этап работы (1год)

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 педагога-наставника являются:

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

Педагог - наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (на 5 месяцев). (Приложение 1)

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 (на 6 месяцев).

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется специалистом методической службы.

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 педагогом- 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.

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
<p>Знакомство с молодым педагогом. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.</p>	<p>Изучение “Закона об образовании”, Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, квалификационной характеристики, локальных актов учреждения. Разработка образовательной программы. Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого педагога.</p>	<p>Сентябрь</p>
<p>Посвящение в педагоги.</p>	<p>Традиционно посвящение проводится на торжественном мероприятии, посвященном Дню учителя.</p>	<p>Октябрь</p>
<p>Современное занятие. Требования к организации.</p>	<p>Семинар-практикум, на котором рассматриваются типы и формы занятий в дополнительном образовании, факторы, влияющие на качество обучения. Успехи и недостатки в работе молодого педагога.</p>	<p>Ноябрь</p>
<p>Контроль знаний, умений, навыков обучающихся. Виды контроля. Определение уровня воспитанности.</p>	<p>Оценивание знаний воспитанников: теория, практика. Критерии и показатели качества обучения. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований. Уровни воспитанности. Критерии определения уровня воспитанности.</p>	<p>Декабрь</p>
<p>Эмоциональная устойчивость молодого педагога. Функция общения на занятии.</p>	<p>Дискуссия на тему: “Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё”. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). Проблемы, с которыми сталкиваются педагоги. Работа с педагогом-психологом.</p>	<p>Февраль</p>

Самообразование педагога.	Выбор темы самообразования. Составление плана работы над темой самообразования.	Апрель
Бенефис молодого педагога.	Организация творческого отчётного мероприятия, на котором молодые педагоги представляют себя не только как молодых педагогов, но и как увлечённых, инициативных молодых людей со своими интересами, талантами. Творческий отчет педагога-наставника.	Май

2 этап работы(2 год)

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

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 педагога-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 специалист методической службы, в ходе которого:
 - Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
 - Осуждает 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.

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
Изучение нормативно-правовой базы.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь

Методическая разработка. Индивидуальный образовательный маршрут по работе с одаренными детьми.	Технология составления методической разработки. Детская одаренность. Формы работы с одаренными детьми. Составление индивидуального образовательного маршрута.	Ноябрь
Основы целеполагания занятия. Самоанализ занятия.	Методика целеполагания. Триединая дидактическая цель. Основы самоанализа занятия. Самоанализ по качеству цели и задач. Десять вопросов молодого педагога при использовании информационных или инновационных технологий. Методические рекомендации для проведения самоанализа занятия.	Январь
Работа по воспитанию, здоровьесбережению в коллективе детей.	Моделирование воспитательной работы в объединении. Анализ и выбор технологии ЗОЖ.	Март
Методическая выставка достижений молодого учителя.	Уровень профессионализма молодого педагога, систематизация наработок за профессиональную деятельность.	Май

3 этап работы(3 год)

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. Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе педагога-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 специалист методической службы, 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.

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого.	Ноябрь
Нетрадиционные формы занятий. Использование информационных технологий.	Система нетрадиционных форм занятий. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Декабрь
Научно-исследовательская деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	Разнообразие методов и форм воспитательной работы по направлению деятельности. Система работы с одаренными детьми. Определение “одарённые дети”, “высоко мотивированные дети”. Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Февраль
Профориентация.	Концепция мультипрофильного обучения. Модель выпускника объединения. Социальный заказ общества.	Апрель
Успешность педагогической деятельности.	Конференция “Учиться самому, чтобы успешнее учить других”. Портфолио молодого педагога и его объединения. Анализ карьерных перспектив молодого педагога. Чему наставник научился у молодого педагога? Клятва-напутствие молодого педагога.	Май

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бурков В.Н., Новиков Д.А. Как управлять проектами. – М., 1997.
2. Громько Ю.В. Проектирование и программирование развития образования. – М., 1996.
3. Родионов В.Е. Нетрадиционное педагогическое проектирование. – СПб., 1996.
4. 50 Сценариев классных часов. -М.: Педагогический поиск, 2003.
 5. Ярулов, А. А. Структура занятий индивидуально-ориентированного способа обучения //Школьные технологии. - 2005.
 6. Дереклеева, Н. И. Родительские собрания: 5-11 кл. - М.: ВАКО, 2004.
 7. Филенкова, И. В. Здоровый образ жизни: Тематический классный час .- Открытая школа. - 2006.
 8. Дереклеева, Н. Как планировать воспитательную работу? - Школьное планирование. - 2005.
 9. Метелева, Е. Г. О классификации методов воспитания / Методист.-2006. - №2.
 10. Анистратенко Е.А. Школа молодого учителя «Наша Надежда»: авторский проект [электронный ресурс] /Е.А.Анистратенко, Л.И.Анистратенко.- <http://festival.1september.ru/articles/578152/>
 11. Десять советов молодому учителю [электронный ресурс].- <http://www.liskyedu.narod.ru/molodspec.html/>
 12. Котова С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение /С.А.Котова.- М.: НИИ школьных технологий, 2010
 13. Молодому учителю [электронный ресурс]. - <http://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2012/08/28/molodomu-uchitelyu/>
 14. Новоселова Н.Б. Адаптация начинающих педагогов в системе научно-методической деятельности учреждения дополнительного образования детей // Методист.- 2011.- № 7.- С.34-36
 15. Памятка молодого учителя [электронный ресурс]. – <http://www.uroki.net/docpage/doc15.htm/>
 16. Платунова Е.Ю. Материалы для организации работы с молодыми специалистами //Практика административной работы.- 2012.- № 4.- С.43-45
 17. Синяк Е.А. Модель организации работы с молодыми специалистами. [электронный ресурс]- <http://www.it-n.ru/attachment.as/>
18. Школа молодого учителя: система работы с молодыми специалистами /авт-сост. Л.А.Вагина, Е.Ю.Дорошенко, Т.В.Хуртеева- Волгоград: Учитель, 2017

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
адаптации молодого специалиста**

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

на период с _____ до _____ 20 ____ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОУ			
1.1	Знакомство с Уставом учреждения,	В течение 1-7 дн. с даты приема в ОУ	
1.2	Знакомство с нормативно-правовыми документами, локальными актами учреждения.	В течение 1-7 дн. с даты приема в ОУ	
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1	Знакомство с должностными обязанностями, функциональными обязанностями педагога дополнительного образования	В течение первого месяца работы	
2.2	Знакомство с Кодексом профессиональной этики	В течение первого месяца работы	
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1	Разработка планов конспектов занятий.	В течение года	
3.2	Индивидуальные консультации, касающиеся профессионального общения.	По запросу	
4. Участие в мероприятиях, организованных МО			
4.1	Участие в заседании РМО педагогов дополнительного образования	В течение года	
4.2	Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по направленности деятельности	В течение года	
5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
5.1	Информационный лекторий «Молодому специалисту»	В течение года	
5.2	Посещение открытых мероприятий, мастер-классов опытных педагогов	В течение года	

Молодой специалист _____

Педагог -наставник _____

Специалист МС _____

**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			
2. Участие в конкурсе молодежных разработок			
2.1			
2.2			
3. Участие в мероприятиях, организованных МО			
3.1			
3.2			
4. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
4.1			
4.2	Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства	В течение года	

Молодой специалист _____
Педагог -наставник _____
Специалист МС _____

АНКЕТА

1. Ф.И.О.

2. Структурное подразделение, должность

3. Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое):

- Педагог-наставник
- Коллеги по работе
- Руководитель МО
- Администрация учреждения

Другое _____

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

- Взаимоотношения с коллегами _____
- Содержание проф. Деятельности _____
- Взаимоотношения с педагогом – наставником _____
- Взаимоотношения с администрацией учреждения

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 помощь в работе?

- Часто
- Иногда
- Редко

7. Что помогло Вам в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)

- Лекции, семинары
- Просмотры видео- и фотоматериалов по вашей направленности
- Кураторство (помощь педагога –наставника)
- Консультации, беседы

8. Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами

Подпись:

«_____» _____ 20 ____ г.

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	
2	Умение планировать работу	Отличное	
		Хорошее	
		Удовлетворительное	
		Плохое	
3	Ответственность за результаты работы	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
4	Отношение к другим работникам	Доброжелательное	
		Преимущественно доброжелательное	
		Противоречивое	
		Конфликтное	
5	Положение в коллективе	Авторитетное	
		Стабильное рабочее	
		Неустойчивое	

Рекомендации: _____

Куратор _____ « _____ » _____ 20 ____ г.

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 молодого специалиста с коллегами/руководством	

Молодой специалист _____
Куратор _____
Специалист МС _____

С заключением ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

« _____ » _____ 20 г.

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	
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	

Куратор _____ « ____ » _____ 20 г.

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)	

Молодой специалист _____

Куратор _____

Специалист МС _____

С заключением ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

« ____ » _____ 20 г.

**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	Изучение методической литературы		
1.2	Самостоятельное ознакомление с последними достижениями педагогики, науки и техники		
2.	Обучение		
2.1	Своевременное прохождение КПК, ПК		
2.2	Участие в обучающих семинарах, практикумах, форумах и т.п.		
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства для молодых специалистов		
3.1			
3.2			
4.	Участие мероприятиях, организованных МО		
4.1	Участие в заседании РМО педагогов дополнительного образования		
4.2	Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по направленности деятельности		
5.	Участие мероприятиях, организованных ОУ		
5.1	Конкурсы районного уровня различных направленностей		
5.2	Открытые занятия, мероприятия, акции		

Молодой специалист _____

Куратор _____

Специалист МС _____

С заключением ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

« _____ » _____ 20 г.

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	
2.	Организаторские способности	Высокие	
		Средние	
		Низкие	
3.	Способность к саморазвитию	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
4.	Инициативность	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
5.	Ответственность	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	

Оценка уровня потенциала	
Высокий	
Выше среднего	
Средний*	
Ниже среднего*	
Низкий*	

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

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

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

Куратор _____

Специалист МС _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого специалиста)

« ____ » _____ 20 г.