

«ПРИНЯТО»
на методическом совете
СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1
«Образовательный центр»
с.Сергиевск
Протокол № 4 от 26.01.2021 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ №1
«Образовательный центр»
с.Сергиевск
О.А.Веселова
Приказ № 12- ОД/П от 27.01.2020г

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ»

**в структурном подразделении «Поиск»
ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск
на 2021 – 2023 годы**

Сергиевск, 2021

Пояснительная записка

Программа Наставничества «Управленческая деятельность в системе дополнительного образования детей» (далее - Программа) разработана в соответствии с основными нормативными и программными документами;

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Конституция Российской Федерации;
- Положение о наставничестве в структурном подразделении СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск»;
- Устав ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.

Каждая современная образовательная организация, работающая в условиях рынка образовательных услуг, объективно нуждается в квалифицированных кадрах. Чем выше профессионализм работников, богаче их практический опыт, глубже теоретические знания, тем эффективнее, то есть качественнее и быстрее, они будут выполнять свои функциональные обязанности.

Компетентный руководитель сегодня – это одновременно профессионал и личность. Сегодня чрезвычайно востребован руководитель, личностные и профессиональные качества которого оказались бы на уровне сложности стоящих перед обществом задач. Для того чтобы успешно вести педагогов, сам руководитель должен быть хорошо подготовленным. В этом ему помогут курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы, консультации, которые позволят быть всегда в курсе всех изменений, происходящих в образовании. Благодаря этому, руководитель и методист всегда остается интересным для своих учеников. Во время повышения квалификации происходит осмысление своего педагогического опыта и вырабатывается своя собственная педагогическая концепция.

Очень важной задачей на сегодняшний день является привлечение в сферу образования талантливой и профессиональной молодежи, повышение престижа и социальной значимости педагогических профессий, улучшение качества образования. В настоящее время актуальность набора молодых специалистов в образовательные учреждения обусловлена повышением динамичности внешней среды – как известно, молодежь мобильна, быстро и легко обучаемая, полна идей и готова к нововведениям (что в конечном итоге должно обеспечить и новое качество образования). Но проблема заключается не только в привлечении молодых специалистов в образовательную организацию, но и закреплении (удержании) их в системе образования. Необходимы дополнительные меры поддержки молодых специалистов.

Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы наставника с целью помощи молодому специалисту в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Ему необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Наставничество в образовательной организации предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагогического работника по

развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагогический работник практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством наставника.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого специалиста в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации образовательно-воспитательного процесса.

Для любого человека новое место работы – это своеобразный стресс, ему приходится привыкать к новым правилам, знакомиться и привыкать к ранее незнакомым людям, изучать нормы и правила поведения в учреждении. Чтобы процесс адаптации не затянулся, и сотрудник как можно раньше начал работать максимально эффективно, руководству учреждения необходимо обращать внимание на такую серьезную процедуру, как адаптация. Таким образом, первоочередной задачей при приеме на работу специалиста является создание таких условий, которые позволят ему добиваться высоких результатов без ущерба здоровью (психическому и эмоциональному), а в результате снизить уровень текучести персонала в учреждении в целом.

Программа наставничества структурного подразделения дополнительного образования детей «Поиск» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза Ганюшина П.М. с. Сергиевск муниципального района Сергиевский Самарской области (далее Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Основное предназначение программы наставничества – как можно быстрее ввести нового человека в курс дела, не только представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями, но и поддерживать в течение всего адаптационного периода. Программа способствует снижению количества ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, создает благоприятное впечатление от учреждения и повышает уровень квалификации наставляемого в первые дни работы.

Основные принципы организации наставничества

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Параметры реализации программы

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность,
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Цель Программы: развитие профессиональной компетентности молодых специалистов, формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника, обеспечение комфортного вовлечения молодых специалистов во все сферы профессиональной деятельности.

Задачи Программы:

1. совершенствование методической работы, предоставление научной и методической поддержки для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов молодого специалиста;
2. содействие вовлечению молодого специалиста в решение задачи повышения качества образования, формировать индивидуальный стиль творческой деятельности;
3. развитие инновационного поведения молодого специалиста и его нового педагогического мышления;
4. минимизация сроков адаптации в коллективе начинающих специалистов дополнительного образования, обеспечение необходимой осведомленности педагогического работника о предъявляемых к нему требованиях;
5. формировать и воспитывать у молодого специалиста потребность в постоянном самообразовании;
6. совершенствование системы контроля, создание гибких механизмов управления результатами деятельности педагогов.

Сроки реализации программы: 3 года

Организационные основы наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы
2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по методической работе, методист.
3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к коллективу образовательной организации, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с образовательной организацией, с расположением кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к заведующему отделом, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное принятие молодым специалистом решений по управлению отделом; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного управления отделом, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в образовательной организации, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически докладывать на методическом объединении о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательной организации и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и на методическом объединении.

Направления программы наставничества

Программа наставничества охватывает несколько направлений работы. Содержание программы отражает современные прогрессивные тенденции развития науки и практики в области дополнительного образования.

Программа включает в себя следующие направления:

1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного и управленческого процесса,
2. Программирование и моделирование управленческого процесса,
3. Методическое сопровождение образовательного и воспитательного процесса,
4. Диагностика и представление результатов управленческой деятельности.

1 год (2021 год)

<i>Тема</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Дата</i>
Адаптационный этап		
Знакомство с начинающим специалистом. Изучение нормативно-правовой базы.	Собеседование с молодыми специалистами. Изучение «Закона об образовании», СанПинов ДОД, профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования», «Методист», документов Министерства просвещения Российской Федерации, локальных актов СП «Поиск» и ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» с.Сергиевск, включающих в себя Устав школы, программу развития, общеобразовательную общеразвивающую программу дополнительного образования детей, Положений о журнале педагога дополнительного образования (далее ПДО), о программе ДОД, о режиме занятий и др. Знакомство с должностной инструкцией «Заведующий отделом». Техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж) Выбор и назначение наставников.	Январь-февраль
Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Разработка плана индивидуального профессионального развития молодого специалиста. Планирование и прохождение курсов ПК.	Январь-февраль
Социальная адаптация, организация профессиональной коммуникации	Знакомство молодых специалистов с коллегами, традициями СП «Поиск», правилами внутреннего распорядка, кодексом профессиональной этики. Знакомство с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации; ознакомить с требованиями к внешнему виду. Знакомство с контактными лицами	Январь-февраль

	вне учреждения. Знакомство с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинетов;	
Основной этап		
Планирование и организация работы отдела ОО ДОД на второе полугодие 2020/2021 учебного года.	Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания, методика проведения уроков в системно-деятельностном подходе. Знакомство с методическими рекомендациями по разработке общеобразовательных программ дополнительного образования детей. Знакомство с технологическими картами учебного занятия. Составление (или корректировка имеющейся) программы развития отдела, перспективного плана отдела.	Февраль-март
Анализ образовательной деятельности педагогов отдела	Посещение занятий педагогов отдела «Потенциал» СП «Поиск», их анализ. Анализ планов-конспектов занятий и технологических карт занятий. Анализ различных приемов и методов, применяемых на занятиях в системе дополнительного образования (игровые методы, сказкотерапия, визуализация, моделирование, анализ проблемных ситуаций и т.д.). Анализ организации индивидуальной и групповой работы на занятиях. Дифференцированный и личностно-ориентированный подход к обучению. Анализ проведенного учебного занятия педагогами отдела.	Март-май
Планирование и отчетность.	Знакомство с политикой в области работы с родителями. Знакомство с системой отчетности и планирования: форма, периодичность, содержание. Порядок составления предварительной тарификации. Порядок набора детей на новый учебный год.	Апрель-май
Планирование и организация работы отдела ОО ДОД на 2021/2022 учебный год	Планирование работы отдела: перспективный план деятельности отдела, образовательная программа отдела, организация набора детей на новый учебный год, тарификация педагогов, расписание занятий отдела в соответствии с нормами СанПин. Анализ выполнения программы развития. Техника безопасности на рабочем месте (повторный инструктаж)	Сентябрь-октябрь
Воспитательная деятельность	Воспитательная программа отдела. Посещение и анализ учебных занятий и воспитательных мероприятий .	Ноябрь-декабрь
Методическая деятельность	Выбор методической темы по самообразованию. Участие в работе МО СП «Поиск». Разработка Положений окружных мероприятий отдела и организация их проведения.	Ноябрь-декабрь
Контрольно-оценочный этап		

Оценка адаптации молодого специалиста	<p>На процедуру оценки предоставляются следующие документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анкета, заполненная молодым специалистом (<i>Приложение 2</i>); • Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста (<i>Приложение 3</i>); • Индивидуальный план адаптации молодого специалиста; 	Ноябрь-декабрь
--	--	----------------

2 год (2022 год)

<i>Тема</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Дата</i>
Основной этап		
Изучение нормативно-правовой базы.	Собеседование с молодыми специалистами. Изучение новых нормативных документов, документов с новыми поправками.	Январь-февраль
Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Разработка плана индивидуального профессионального саморазвития молодого специалиста. Планирование и прохождение курсов ПК.	Январь-февраль
Образовательная деятельность. Отчетность руководителя отдела.	Факторы, влияющие на качество преподавания, новые педагогические технологии в образовательном процессе. Знакомство с методическими рекомендациями по разработке общеобразовательных программ дополнительного образования детей (модульные программы, дистанционные программы, программы сетевого взаимодействия). Система отчетности: форма, периодичность, содержание. Самообследование.	Февраль-март
Анализ образовательной деятельности педагогов отдела.	Посещение занятий педагогов отдела «Потенциал» СП «Поиск», их анализ. Анализ планов-конспектов занятий и технологических карт занятий. Анализ различных приемов и методов, применяемых на занятиях в системе дополнительного образования (игровые методы, сказкотерапия, визуализация, моделирование, анализ проблемных ситуаций и т.д.). Анализ организации индивидуальной и групповой работы на занятиях. Дифференцированный и личностно-ориентированный подход к обучению. Анализ проведенного учебного занятия педагогами отдела.	Март-май

Планирование. Анализ качества реализации образовательной деятельности	Анализ работы педагогов с родителями. Анализ качества реализации программ дополнительного образования детей. Анализ участия обучающихся в конкурсах разного уровня. Порядок набора детей на новый учебный год.	Апрель-май
Планирование и организация работы отдела ОО ДОД на 2022/2023 учебный год	Планирование работы отдела: перспективный план деятельности отдела, образовательная программа отдела, организация набора детей на новый учебный год, тарификация педагогов, расписание занятий отдела в соответствии с нормами СанПин. Анализ выполнения программы развития.	Сентябрь-октябрь
Воспитательная деятельность	Воспитательная программа отдела. Посещение и анализ учебных занятий и воспитательных мероприятий .	Ноябрь-декабрь
Методическая деятельность	Выбор методической темы по самообразованию. Участие в работе МО СП «Поиск». Разработка Положений окружных мероприятий отдела и организация их проведения.	Ноябрь-декабрь
Контрольно-оценочный этап		
Оценка адаптации молодого специалиста	На процедуру оценки предоставляются следующие документы: <ul style="list-style-type: none"> • Анкета, заполненная молодым специалистом (<i>Приложение 2</i>); • Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста (<i>Приложение 3</i>); • Индивидуальный план адаптации молодого специалиста на год; 	Ноябрь-декабрь

3 год (2023 год)

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
Основной этап		
Изучение нормативно-правовой базы.	Собеседование с молодым специалистом. Изучение новых нормативных документов, документов с новыми поправками.	Январь-февраль
Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Разработка плана индивидуального профессионального саморазвития молодого специалиста. Планирование и прохождение курсов ПК.	Январь-февраль
Образовательная деятельность. Отчетность	Инновации в образовательном процессе. Знакомство с методическими рекомендациями по разработке общеобразовательных программ дополнительного	Февраль-март

руководителя отдела.	образования детей (краткосрочные программы, разноуровневые программы). Система отчетности: форма, периодичность, содержание. Самообследование.	
Анализ образовательной деятельности педагогов отдела.	Посещение занятий педагогов отдела «Потенциал» СП «Поиск», их анализ. Анализ планов-конспектов занятий и технологических карт занятий. Анализ различных технологий, применяемых на занятиях в системе дополнительного образования (игровые, здоровьесберегающие, развития критического мышления, в сотрудничестве и т.д.). Анализ организации индивидуальной и групповой работы на занятиях. Индивидуальный маршрут обучающегося. Анализ проведенных учебных занятий педагогами отдела.	Март-май
Планирование. Анализ качества реализации образовательной деятельности	Анализ работы педагогов с родителями. Анализ качества реализации программ дополнительного образования детей. Анализ участия обучающихся в конкурсах разного уровня. Порядок набора детей на новый учебный год. Планирование организации работы стажерской площадки.	Апрель-май
Планирование и организация работы отдела ОО ДОД на 2022/2023 учебный год	Планирование работы отдела: перспективный план деятельности отдела, образовательная программа отдела, организация набора детей на новый учебный год, тарификация педагогов, расписание занятий отдела в соответствии с нормами СанПин. Анализ выполнения программы развития.	Сентябрь-октябрь
Воспитательная деятельность	Воспитательная программа отдела. Посещение и анализ учебных занятий и воспитательных мероприятий. Организация участия в конкурсах различного уровня.	Ноябрь-декабрь
Методическая деятельность	Выбор методической темы по самообразованию. Участие в работе МО СП «Поиск». Разработка Положений окружных мероприятий отдела и организация их проведения.	Ноябрь-декабрь
Контрольно-оценочный этап		
Оценка адаптации молодого специалиста	На процедуру оценки предоставляются следующие документы: <ul style="list-style-type: none"> • Анкета, заполненная молодым специалистом (<i>Приложение 2</i>); • Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста (<i>Приложение 3</i>); • Индивидуальный план адаптации молодого специалиста на год; 	Ноябрь-декабрь

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- ✓ приобретение практических, индивидуальных, самостоятельных навыков планирования и составления отчетности;
- ✓ повышение профессиональной компетентности руководящего работника в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ опыт организации работы педагогов отдела по повышению качества реализации программ дополнительного образования детей;
- ✓ опыт распространения навыков работы отдела в профессиональном сообществе;
- ✓ опыт организации участия обучающихся и педагогов в конкурсах;

для наставника:

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

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ совершенствование системы методической работы образовательной организации;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в организации дополнительного образования детей.

Индикативные показатели программы наставничества:

- 1) Умение планировать работу отдела;
- 2) Умение анализировать и составлять отчетность;
- 3) Овладение современными образовательными технологиями;
- 4) Умение организовать работу отдела по распространению опыта в педагогическом сообществе;
- 5) Умение проектировать воспитательную систему;
- 6) Овладение методикой работы с одаренными детьми;
- 7) Овладение системой контроля и оценки работы педагогов;
- 8) Умение организовать участие педагогов в конкурсах, конференциях, мастер-классах и т.п.

Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества: «руководитель - руководитель».

Ролевая модель: «опытный руководитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: Силантьева Наталия Александровна, заведующая отделом

Ф.И.О. и должность наставника: Илюшина Лариса Владимировна, заместитель руководителя

Срок осуществления плана: с 11 января 2021 года по 31 декабря 2021 года.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Январь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития		
2	Провести диагностическую / развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Январь			
3	Разработать индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста	Январь	Разработан индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста		
Вхождение и должность и профессиональное развитие педагогического работника					
1.	Познакомиться с «Законом об образовании», СанПиными для ОО ДОД, Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития, Локальными актами и др. документами	Январь-февраль	Изучен «Закон об образовании», СанПины для ОО ДОД. Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск, изучена Программа развития ОО, локальные акты ОО.		
2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.)	Январь	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: администрация СП «Поиск», педагоги дополнительного образования, технический персонал	Январь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
4.	Познакомиться с сайтом СП «Поиск», страничкой ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Январь-февраль	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
5.	Знакомство с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, с пожарными выходами на случай эвакуации; с техникой безопасности на рабочем месте, техникой пожарной и электробезопасности.	Январь	Соблюдаются правила техники безопасности.		
6.	Изучить методику построения и организации результативного учебного занятия (типы и формы	Февраль-март	Знает методику построения и организации результативного учебного занятия.		

	занятия, методика построения учебного занятия, технологическая карта и план-конспект занятия)				
7.	Знакомство с методическими рекомендациями по разработке и реализации общеобразовательных программ дополнительного образования детей.	Февраль -март	Знает методику разработки общеобразовательных программ дополнительного образования детей. Знает правила реализации программ ДОД, составляет отчеты по реализации программ педагогами отдела		
8.	Посещение занятий педагогов отдела «Потенциал» с целью анализа построения и результативности учебного занятия	Март-май	Умеет анализировать учебное занятие		
9.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность).	Март-май	Умеет анализировать работу педагогов с родителями, вносит предложения об улучшении этой работы		
10.	Знакомство с системой отчетности и планирования	Март-май	Умеет составлять планы работы отдела, перспективные планы, отчеты по разным направленностям, тарификацию пед.состава отдела		
11.	Знакомство с порядком набора обучающихся на новый учебный год	Апрель-сентябрь	Эффективно выполняет ГЗ по набору детей на новый учебный год.		
12.	Изучение порядка составления документации на новый учебный год.	Август - октябрь	Умеет составлять необходимую документацию (образовательная программа отдела, перспективный план, тарификация педагогов отдела, расписание занятий, программу воспитания, социальный паспорт и др.) к новому учебному году		
13.	Обучение на курсах повышения квалификации и обучающихся семинарах	В теч. года	Пройдены курсы ПК		
14.	Самообразование. Разработка документов к организации и проведению конкурсов	В теч. года	Выбрана тема самообразования. Разработаны Положения проводимых конкурсов, составлены проекты распоряжений, приказов. Участвует в работе методического совета СП «Поиск»		
Контрольно-оценочная деятельность					
15.	Подведение итогов работы, реализация плана профессионального развития молодого специалиста	Декабрь	Заполнена анкета молодого специалиста, подготовлен отчет наставника и молодого специалиста, выполнен план профессионального развития молодого специалиста		

АНКЕТА

1.	Ф.И.О. молодого специалиста	
2.	Структурное подразделение, должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Наставник Коллеги по работе Руководитель МО Администрация школы
		Другое _____
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с Наставником Взаимоотношения с администрацией ОО
		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, курсы Просмотры видео- и фотоматериалов Наставничество Материалы из интернета Другое _____ _____ _____
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами	_____ _____ _____

ОТЗЫВ
о результатах адаптации молодого специалиста

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

на период с _____ до _____ 200 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 Обычное рабочее Неустойчивое	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ об адаптации молодого специалиста

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

на период с _____ до _____ 2021г.

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"/>

ОТЗЫВ о результатах профессионального развития молодого специалиста

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

на период с _____ до _____ 200 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	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ о профессиональном развитии молодого специалиста

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

на период с _____ до _____ 200 г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого 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"/>

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	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего	<input type="checkbox"/>
Низкий	<input type="checkbox"/>