Приложение 1 - ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН адаптации молодого специалиста

Приложение 2 - ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального развития молодого специалиста

Приложение 3 - АНКЕТА

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

адаптации молодого специалиста

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О., должность, ОУ)

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия (содержание работы) | Срок выполнения | Отметка о выполнении |
| 1. Мероприятия по введению в ОУ |
| 1.1. |  |  |  |
| 1.2. |  |  |  |
| 2. Мероприятия по введению в должность |
| 2.1. |  |  |  |
| 2.2. |  |  |  |
| 3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности |
| 3.1. |  |  |  |
| 3.2. |  |  |  |
| 4. Участие в мероприятиях, организованных МО |
| 4.1. |  |  |  |
| 4.2. |  |  |  |
| 5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ |
| 5.1. |  |  |  |
| 5.2. |  |  |  |
| Молодой специалист | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Учитель-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Зам. директора  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Приложение 2

.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального развития молодого специалиста

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О., должность, ОУ)

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

|  |  |
| --- | --- |
| Молодой специалист | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Учитель-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Зам. директора  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Приложение 3

АНКЕТА

|  |  |
| --- | --- |
| 1.
 | Ф.И.О. |
| 1.
 | ОУ, должность |  |
| 1.
 | Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? *(отметьте все необходимое)* | Учитель-наставникКоллеги по работеРуководитель МОАдминистрация школы |
| Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 1.
 | С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? *(отметьте все необходимое)* | Взаимоотношения с коллегамиСодержание проф. деятельностиВзаимоотношения с учителем-наставником Взаимоотношения с администрацией школы |
| Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 1.
 | Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? *(отметьте только один вариант)* | Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностямХорошие взаимоотношения с коллегами |
| Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | Как часто Вам нужна в работе помощь? | Часто Иногда Редко |
|  | Что помогло Вам в процессе адаптации? *(отметьте все необходимое)* | Лекции, семинарыПросмотры видео- и фотоматериаловКураторствоЭкскурсии |
|  | Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |  |
| --- | --- |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201 г. |  |

Приложение 4

К Положению о работе с молодыми специалистами

ОТЗЫВ

о результатах адаптации молодого специалиста

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии оценки адаптации  | Оценка |  |
| 1.
 | Обучаемость  | ВысокаяСредняяНизкая | □□□ |
|  | Умение планировать работу | ОтличноеХорошееУдовлетворительноеПлохое | □□□□ |
|  | Ответственность за результаты работы | ВысокаяСредняяНизкая | □□□ |
|  | Отношение к другим работникам | ДоброжелательноеПреимущественно доброжелательноеПротиворечивоеКонфликтное | □□□□ |
|  | Положение в коллективе | АвторитетноеОбычное рабочееНеустойчивое | □□□ |

|  |  |
| --- | --- |
| Учитель-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. |  |

Приложение 5

К Положению о работе с молодыми специалистами

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

 об адаптации молодого специалиста

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 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 | □ |

|  |  |
| --- | --- |
| Учитель-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Зам. директора по УВР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| С заключением ознакомлен | (подпись молодого специалиста) |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. |  |

Приложение 6

К Положению о работе с молодыми специалистами

ОТЗЫВ

о результатах профессионального развития молодого специалиста

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии оценки профессионального развития  | Оценка |  |
| 1.
 | Соблюдение сроков работ | Соблюдение Частичное соблюдениеНесоблюдение | □□□ |
|  | Качество выполнения работ | ВысокоеСреднее Низкое  | □□□ |
|  | Профессиональная компетентность | Полная Недостаточно полнаяНеполная  | □□□ |
|  | Выполнение функциональных обязанностей | ВыполнениеЧастичное выполнениеНевыполнение  | □□□ |
|  | Выполнение планов | ВыполнениеЧастичное выполнениеНевыполнение  | □□□ |

|  |  |
| --- | --- |
| Учитель-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. |  |

Приложение 7

К Положению о работе с молодыми специалистами

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о профессиональном развитии молодого специалиста

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач | □ |
| Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности | □ |
| Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества  | □ |
| Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля) | □ |

|  |  |
| --- | --- |
| Учитель-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Зам. директора по УВР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| С заключением ознакомлен | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О молодого специалиста) |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. |  |

Приложение 8

К Положению о работе с молодыми специалистами

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

развития потенциала молодого специалиста

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия (содержание работы) | Срок выполнения | Отметка о выполнении |
| 1. Самообучение |
| 1.1. |  |  |  |
| 1.2. |  |  |  |
| 2. Обучение |
| 2.1. |  |  |  |
| 2.2. |  |  |  |
| 3. Участие в конкурсе молодежных разработок |
| 3.1. |  |  |  |
| 3.2. |  |  |  |
| 4. Участие мероприятиях, организованных МО |
| 4.1. |  |  |  |
| 4.2. |  |  |  |
| 5. Участие мероприятиях, организованных ОУ |
| 5.1. |  |  |  |
| 5.2. |  |  |  |
|  | Учитель-наставник | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
|  | Зам. директора по УВР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
|  | С заключением ознакомлен | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О молодого специалист) |  |
|  | «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. |  |  |

Приложение 9

К Положению о работе с молодыми специалистами

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о развитии потенциала молодого специалиста

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии оценки потенциала | Оценка |  |
|  | Профессиональная компетентность | ВысокаяСредняя Низкая | □□□ |
|  | Организаторские способности | ВысокиеСредние Низкие  | □□□ |
| 1.
 | Способность к саморазвитию | ВысокаяСредняя Низкая | □□□ |
|  | Инициативность | ВысокаяСредняя Низкая | □□□ |
|  | Ответственность | ВысокаяСредняя Низкая | □□□ |

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

\* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

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

### \*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) |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. |  |