

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДИНСКОЙ РАЙОН  
"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 15  
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА  
ВИКТОРА ИВАНОВИЧА ГРАЖДАНКИНА"**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ№15  
И.П.Бычек  
«01» сентября 2021г.

Протокол №1  
педагогического совета  
от 26.08.2021г.

**Программа  
работы с молодыми специалистами  
«Наставничество»**

**п. Южный, 2021г.**

## **Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

### **Актуальность**

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа

«Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической

деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

## **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.

### **1. Общие положения**

**Цель программы:** организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении

**Задачи программы:**

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет

методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**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 к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы 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 руководителем методического объединения.

### **Виды контроля работы молодого специалиста.**

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в

течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй и третий год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

**Ожидаемые результаты:**

- ✓ адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- ✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- ✓ совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ✓ использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

## 2. Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

### Этап 1 (первый год).

#### Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать план адаптации.

**Цель этапа** - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МАОУ СОШ № 15 и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет **индивидуальный план адаптации** молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь).

**Оценка адаптации молодого специалиста** проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе или методистом школы.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом (*Приложение 1*);
- Отзыв наставника о результатах адаптации (*Приложение 2*);

- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Зам. директора по методической работе совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста (*Приложение 3*).

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 дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

### **Этап 2-3 (второй - третий год).**

#### **Профессиональное развитие молодого специалиста**

**Цель этапа** – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика

показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет **проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 4)** до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МАОУ СОШ № 15.

Примерный перечень мероприятий:

Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия
Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий
Помощь в выборе темы по самообразованию. Планирование работы темой по самообразованию на год.
Обсуждение новинок методической литературы по предметам
Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ
Планирование работы классного руководителя.
Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические классные часы»
Обсудить виды диагностики результатов обучения, анализа полученных результатов, сравнивать и планировать шаги по улучшению.

<p>Подготовить и проанализировать памятки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ и самоанализ урока;</li> <li>• Обязанности классного руководителя;</li> <li>• Организация работы с родителями;</li> <li>• Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;</li> <li>• Организация работы с неуспевающими.</li> </ul>
Обсудить контроль оценки знаний учащихся.
Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока
Проанализировать портфолио наставника. Познакомить с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.
Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания
Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий
Отчет о проделанной работе на заседании методического объединения

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 учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (*Приложение 5*);
- 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 6*).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

**ПЛАН**  
**работы МАОУ СОШ № 15 имени В.И.Гражданкина**  
**с молодыми специалистами и с вновь прибывшими педагогами**

1. Работа с молодым специалистом первого года работы

№ п/п	Мероприятия	Исполнитель	Срок	Отметка о выполнении
1	Собеседование с молодым специалистом. Закрепление наставника.	директор школы, администрация	август	беседа при приёме на работу
2	Изучение содержания учебных программ и рекомендации по разработке программ, нормативных документов по организации учебного процесса.	зам. директора по УМР, педагоги – наставники, руководители ШМО	сентябрь	консультации
3	Консультация по составлению КТП, по оформлению классного электронного журнала.	зам. директора по УВР, педагоги – наставники	сентябрь	инструктаж
4	Консультация по работе классного руководителя, составлению плана ВР	зам. директора по ВР, педагоги – наставники	сентябрь - октябрь	консультации
5	Составление поурочного планирования.	зам. директора по УМР, педагоги – наставники	октябрь	семинар
6	Организация посещения уроков молодого специалиста учителем – наставником с целью оказания ему методической помощи.	зам. директора по УМР, педагоги – наставники	в течение года	планирование посещений
7	Организация посещения уроков учителя – наставника молодым специалистом	педагоги – наставники, молодые педагоги	в течение года	планирование посещений

	с целью обмена опытом.			
8	Посещение уроков молодого специалиста членами администрации школы, руководителем ШМО	зам. директора по УМР, УВР, руководители ШМО	в течение года	планирование посещений
9	Посещение районных семинаров, вебинаров для молодых специалистов	зам. директора по УМР, УВР	в течение года	организация посещений
10	Собеседование с учителем, анкетирование на выявление затруднений, определение степени комфортности молодого учителя в коллективе.	школьный психолог	апрель	анкетирование
11	Неделя молодого специалиста.	зам. директора по УМР, педагоги – наставники, руководители ШМО	март	организация участия
12	Участие молодых педагогов в марафоне открытых уроков «Молодые - молодым»	зам. директора по УМР, педагоги – наставники, руководители ШМО	апрель	организация участия
13	Отчёт учителей – наставников о работе с молодыми специалистами.	зам. директора по УМР	май	отчёт

## 2. Работа с молодым специалистом второго и третьего года работы

№ п/п	Мероприятия	Исполнитель	Срок	Отметка о выполнении
1	Разработка учебных программ, рекомендации по	зам. директора по УМР	август - сентябрь	консультация

	оформлению календарно-тематического планирования.			
2	Посещение районных семинаров, вебинаров для молодых специалистов	зам. директора по УМР, УВР	в течение года	организация посещений
3	Составление графика посещений уроков коллег, контроль его выполнения.	зам. директора по УМР	в течение года	по графику
4	Использование элементов современных образовательных технологий при проведении уроков.	зам. директора по УМР, руководители ШМО	ноябрь	семинар
5	Помощь в подготовке открытого урока и внеклассного мероприятия.	зам. директора по УМР, ВР, педагоги – наставники	в течение года	консультации
6	Организация посещения уроков молодого специалиста учителем – наставником с целью оказания ему методической помощи.	зам. директора по УМР, педагоги – наставники	в течение года	планирование посещений
7	Организация посещения уроков учителя – наставника молодым специалистом с целью обмена опытом.	педагоги – наставники, молодые педагоги	в течение года	планирование посещений
8	Посещение уроков молодого специалиста членами администрации школы, руководителем ШМО	зам. директора по УМР, УВР, руководители ШМО	в течение года	планирование посещений
9	Организация повторения на уроке.	зам. директора по УМР, УВР, педагоги – наставники	декабрь	семинар
10	Проведение	зам. директора по	март	справка

	административных срезовых работ	УМР, УВР		
11	Неделя молодого специалиста.	зам. директора по УМР, педагоги – наставники, руководители ШМО	март	организация участия
12	Участие молодых педагогов в марафоне открытых уроков «Молодые - молодым»	зам. директора по УМР, педагоги – наставники, руководители ШМО	апрель	организация участия
13	Отчёт учителей – наставников о работе с молодыми специалистами.	зам. директора по УМР	май	отчёт

АНКЕТА

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

**ОТЗЫВ**

**о результатах адаптации молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 200 г.

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

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г .

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**об адаптации молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20 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 МР

\_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен

\_\_\_\_\_

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**профессионального развития молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 200 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
<b>1. Самообучение</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Участие в конкурсе молодежных 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 МР \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ОТЗЫВ**

**о результатах профессионального развития молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность)

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 200 г.

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

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**о профессиональном развитии молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность)

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"/>

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 МР

\_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О молодого специалиста)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.