ПРОГРАММА РАБОТЫ

С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

 2012-2015

Разработчик: учитель начальных классов

 ГБОУ СОШ № 910

 Гаврилова Т.В.

**Содержание**

1.Общие положения 3

1.1.Цели и задачи работы с молодыми специалистами 3

2. Работа с молодыми специалистами 3

Этап 1. Адаптация молодого специалиста 3

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста 5

Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста 5

**Приложение 1** Индивидуальный план адаптации молодого

 специалиста 10

**Приложение 2** Индивидуальный план профессионального развития

 молодого специалиста 11

**Приложение 3** Анкета 12

**Приложение 4** Отзыв о результатах адаптации молодого

 специалиста 14

**Приложение 5** Заключение об адаптации молодого специалиста 15

**Приложение 6** Отзыв о результатах профессионального развития

 молодого специалиста 16

**Приложение 7** Заключение о профессиональном развитии молодого специалиста 17

**Приложение 8** Индивидуальный план развития потенциала молодого спциалиста 18

**Приложение 9 З**аключение о развитии потенциала молодого

 специалиста 20

##  Общие положения

Цели и задачи работы с молодыми специалистами

Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых специалистов в общеобразовательный процесс

Молодым специалистом считается учитель с высшим или средним профессиональным образованием, впервые приступивший к работе в

ГБОУ СОШ № 910 г.Москвы.

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

Работа с молодыми специалистами направлена на решение следующих задач:

* Адаптация молодых специалистов к требованиям учреждения и должности.
* Развитие молодых специалистов в профессиональной деятельности.
* Оценка потенциала молодых специалистов с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

|  |  |
| --- | --- |
| **Обязательность** | * проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
 |
| **Индивидуальность** | * выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
 |
| **Непрерывность**  | * целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
 |
| **Эффективность** | * обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.
 |

## Работа с молодыми специалистами

Работа с молодыми специалистами проходит по следующим этапам:

|  |  |
| --- | --- |
| **Этап 1** | * Адаптация молодого специалиста (первые 6 месяцев работы в ОУ);
 |
| **Этап 2** | * Профессиональное развитие молодого специалиста; (до конца первого года работы в ОУ);
 |
| **Этап 3** | * Развитие потенциала молодого специалиста (второй и третий год работы в ОУ).
 |

Этап 1. Адаптация молодого специалиста

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводится в первые шесть месяцев 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 учителя-наставника являются:

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

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

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 зам. директора по методической работе.

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 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 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

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

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

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся в течение 6 месяцев.

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 ОУ.

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 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 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 в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста

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.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-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 зам. директора по методической работе, 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

Приложение 1

К Положению о работе с молодыми специалистами

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

адаптации молодого специалиста

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

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

на период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 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 по УВР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Приложение 2

.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального развития 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. 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 по УВР | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Приложение 3

К Положению о работе с молодыми специалистами

АНКЕТА

|  |  |
| --- | --- |
| 1.
 | Ф.И.О. |
| 1.
 | Структурное подразделение, 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. |  |