

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 81 (МБОУ СОШ № 81)

Избирателей ул., д.68, Екатеринбург, Свердловская область, 620143, тел. (343)325-45-80, e-mail:soch81@eduekb.ru

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 81

 А.Р. Лазарева

Приказ от 30.08.2024 № 287



**Программа работы с молодыми специалистами  
МБОУ СОШ №81 на 2024 - 2025 учебный год**

## **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 МБОУ СОШ №81.

**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**:

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

Основными **принципами** работы с молодыми специалистами являются:

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

## Этапы работы 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).

<b>Этап 1. Адаптация молодого специалиста</b>					
Цель этапа	Направлние работы с молодым специалистом	Функции учителя-наставника	Оценка деятельности молодого специалиста	Ответственные за организационные мероприятия	Сроки проведения мероприятий
Ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.	<b>Введение в должность.</b> Мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.	Планирование производственной деятельности молодого специалиста (составление индивидуального плана адаптации; Консультирование молодого специалиста по выполнению планов; Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем.	Анкета, заполненная молодым специалистом ( <i>Приложение 3</i> ); Отзыв куратора о результатах адаптации молодого специалиста ( <i>Приложение 4</i> ); Индивидуальный план адаптации молодого специалиста ( <i>Приложение № 1</i> ); Проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста ( <i>Приложение 2</i> ). Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста ( <i>Приложение 5</i> ). Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки (при необходимости вносятся изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста).	Молодой специалист  Учитель-наставник  Учитель-наставник Молодой специалист   Администрация МБОУ СОШ №81   Администрация МБОУ СОШ №81	Мероприятия по адаптации проводятся в <b>первые шесть месяцев</b> работы молодого специалиста.
<b>Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста</b>					
Обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого	Самообучение; Кураторство; Участие в конкурсах молодежных разработок;	Консультирование молодого специалиста по выполнению планов; Оказание всесторонней помощи молодому	Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста ( <i>Приложение 6</i> ); Индивидуальный план профессионального развития молодого	Учитель-наставник Молодой специалист	В течение <b>6 месяцев</b> после этапа адаптации

специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.	Участие в мероприятиях, организованных ОУ	специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем.	специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом). Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста. Заключение о профессиональном развитии молодого специалиста ( <i>Приложение 7</i> ). Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки (обсуждение и согласование способов улучшения работы молодого специалиста).	Администрация МБОУ СОШ №81 Молодой специалист	
--	---	--	---	---	--

**Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста**

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.	Самообучение; Кураторство; Участие в конкурсах молодежных разработок; Участие в мероприятиях, организованных ОУ	Консультирование молодого специалиста по выполнению планов; Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем. Составление индивидуального плана развития потенциала, который может быть откорректирован ( <i>Приложение 8</i> ).	Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении). Заключение о развитии потенциала молодого специалиста ( <i>Приложение 9</i> ). Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки (Обсуждение возможных перспектив развития специалиста).	Учитель-наставник Молодой специалист  Администрация МБОУ СОШ №81, Молодой специалист	на протяжении <b>второго и третьего</b> года работы в ОУ.
---	--	---	---	---	---

### План работы с молодыми специалистами на 2024-2025 учебный год

№	Мероприятия по работе с молодыми специалистами	Сроки	Ответственный
1.	Знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе	Август – сентябрь (2024 – 2025 уч.год)	Администрация МБОУ СОШ №81
2.	Составление индивидуального плана адаптации молодого специалиста (на 6 месяцев).	Август-январь (2024 – 2025 уч.год)	Учитель-наставник, Молодой специалист
3.	Работа с молодым специалистом в соответствии с индивидуальным планом адаптации (корректировка по необходимости)	Август-январь (2024 – 2025 уч.год)	Учитель-наставник, Молодой специалист
4.	Оценка адаптации молодого специалиста	Январь – февраль 2025 г.	Администрация МБОУ СОШ №81
5.	Составление индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Январь 2025 г.	Учитель-наставник, Молодой специалист
6.	Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки	Январь – февраль 2025 г.	Администрация МБОУ СОШ №81
7.	Работа с молодым специалистом в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития (корректировка по необходимости)	Январь – июнь 2025 г.	Учитель-наставник, Молодой специалист
8.	Оценка профессионального развития молодого специалиста	Май – июнь 2025 г..	Администрация МБОУ СОШ №81
9.	Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки	Май – июнь 2025 г.	Администрация МБОУ СОШ №81
10.	Составление индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста	Август 2025 г.	Учитель-наставник, Молодой специалист
11.	Работа с молодым специалистом в соответствии с индивидуальным планом развития потенциала молодого специалиста (корректировка по необходимости).	(второй и третий год работы в ОУ)	Учитель-наставник, Молодой специалист
12.	Проведение консультаций с молодым специалистом по вопросам аттестации. Организация и проведение процедуры аттестации молодого специалиста в соответствии с графиком аттестации на 2023 - 2024 учебный год.	2024-2025 учебный год	Ответственный за аттестацию в ОУ

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**адаптации молодого специалиста**

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
<b>1. Мероприятия по введению в ОУ</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Мероприятия по введению в должность</b>			
2.1.			
2.2.			
<b>3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности</b>			
3.1.			
3.2.			
<b>4. Участие в мероприятиях, организованных МО</b>			
4.1.			
4.2.			
<b>5. Участие в мероприятиях, организованных ОУ</b>			
5.1.			
5.2.			

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по МР \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
<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 \_\_\_\_\_

### АНКЕТА

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

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



### ОТЗЫВ

#### о результатах адаптации молодого специалиста

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### об адаптации молодого специалиста

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

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

\_\_\_\_\_ (подпись молодого специалиста)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ОТЗЫВ**

**о результатах профессионального развития молодого специалиста**

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
**о профессиональном развитии молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<b>Оценка уровня профессионального развития</b>	
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"/>

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по МР \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

(Ф.И.О молодого специалиста)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**развития потенциала молодого специалиста**

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
<b>1. Самообучение</b>			
1.1.			
1.2.			
<b>2. Обучение</b>			
2.1.			
2.2.			
<b>3. Участие в конкурсе молодежных разработок</b>			
3.1.			
3.2.			
<b>4. Участие мероприятиях, организованных МО</b>			
4.1.			
4.2.			
<b>5. Участие мероприятиях, организованных ОУ</b>			
5.1.			
5.2.			
	Учитель-наставник		
	Зам. директора по МР		
	С заключением ознакомлен		
			(Ф.И.О молодого специалиста)
	« _____ » _____		
			20__ г.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
**о развитии потенциала молодого специалиста**

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

на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1.	<b>Профессиональная компетентность</b>	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
2.	<b>Организаторские способности</b>	Высокие	<input type="checkbox"/>
		Средние	<input type="checkbox"/>
		Низкие	<input type="checkbox"/>
3.	<b>Способность к саморазвитию</b>	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
4.	<b>Инициативность</b>	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
5.	<b>Ответственность</b>	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>

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

Низкий\*

\* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

<b>Рекомендации</b>	
Стажировка	<input type="checkbox"/>
Единовременное премирование	<input type="checkbox"/>
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	<input type="checkbox"/>
Планирование карьеры*	<input type="checkbox"/>
Включение в кадровый резерв*	<input type="checkbox"/>

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

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Зам. директора по МР \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

(Ф.И.О молодого специалиста)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.