

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Министерство образования Ставропольского края  
Администрация Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края  
МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №3»

РАССМОТРЕНО

Руководитель ШМО

 Идрисова Ж.Р.

Протокол №1

от "29" августа 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по УВР


 Ганнова О.Н.

Протокол №1

от "30" августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МКОУ СОШ №3

 Никитин В.Д.

Приказ № 1-од

от "02" сентября 2024г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025УЧ.ГОД**

Составитель Пелипенко Ирина Константиновна  
Учитель

Дивное 2024

## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших учителей.

### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ СОШ№3 с. Дивное и в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации. Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООП ООО рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом



воспитательной работы, программой профессионального развития педагога, электронным журналом и журналом по технике безопасности и планом социально-психологической службы.

### **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

#### **Задачи:**

- 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников через сформированный отчёт.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

#### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 1.09.2025 года.

#### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку. Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы. Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, тьюторство. Наставляемый будет работать с наставником по ситуации, консультации между ними будут проходить постоянно, для работы с детьми над проектно-исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодой специалист сам поможет опытному педагогу в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1 Основные участники программы и их функции**

**Наставляемый:** Городников Д.А. Молодой специалист, выпускник СГПИ, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.



**Наставники для молодого специалиста: Пелипенко И.К. –учитель английского языка 1 квалификационной категории, стаж -28лет.** Исходя из практики работы по наставничеству, молодые учителя, перенимают у наставника опыт, от которых начинается старт их карьерного роста. Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

## **2.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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 проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- 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 проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, 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 руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **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.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение уроков, анкетирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставник – участник программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является зам.директора по УВР Ганнова О.Н.

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

#### **3.1 Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом будет руководитель РМО учителей английского языка Дубянская В.А.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемым и наставникам отчёта по форме, на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР .

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную



жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог – наставляемый получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Отчётная форма по итогам 2024-2025 учебного года**

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам года
- 3) Общие сведения по итогам года
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

Данная программа даёт возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень молодого специалиста с учетом её потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать её к участию в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**  
 Форма наставничества: «учитель-учитель».

Сведения	о наставнике	о наставляемом
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Предмет		
Учебная нагрузка		
Класс		
Классное руководство		
Квалификационная категория		

<b>Цель работы:</b>	Развитие профессиональных умений и навыков наставляемого, оказание методической помощи наставляемому в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагогов в условиях современной школы.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание методической помощи наставляемому в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.</li> <li>2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности наставляемого.</li> <li>3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.</li> </ol>
<b>Содержание деятельности:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.</li> <li>2. Посещение уроков наставляемого специалиста и наставника.</li> <li>3. Планирование и анализ деятельности.</li> <li>4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.</li> <li>5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады,</li> </ol>



	<p>смотри, предметные недели, и др.).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства наставляемого учителя.</li> <li>7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.</li> <li>8. Организация мониторинга эффективности деятельности.</li> </ol>
<p><b>Ожидаемые результаты:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении.</li> <li>2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.</li> <li>4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.</li> <li>5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.</li> <li>6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.</li> </ol>



## П Л А Н Р А Б О Т Ы НАСТАВНИКА

(ФИО)

с молодым специалистом \_\_\_\_\_

(ФИО)

на 2024-2025 учебный год

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Планирование и организация работы по предмету (особенности преподавания иностранного языка в школе, знакомство с УМК, методической литературой, изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, составление рабочих программ, разработка поурочных планов, технологических карт).</li> <li>• Помощь в заполнении электронного журнала.</li> <li>• Рекомендации по выполнению единых требований к ведению тетрадей (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей);</li> <li>• Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</li> <li>• Оказание помощи в выборе темы по самообразованию. • Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</li> <li>• Методические разработки: «Особенности обучения иностранному языку на начальном этапе»</li> <li>• Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в начальных классах. Самоанализ урока наставником.</li> <li>• Посещение уроков молодого учителя в начальных классах с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Сентябрь</p> <p style="text-align: center;">Октябрь</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.</li> <li>• Практическое занятие: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе".</li> <li>• Методика проведения внеклассных мероприятий по предмету. Дистанционные конкурсы и олимпиады по предмету.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">ноябрь</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методика подготовки учащихся к ГИА. Рекомендации молодому специалисту.</li> <li>• Посещение уроков молодого учителя в старших классах с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи;</li> <li>• Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в выпускных классах. Самоанализ урока наставником.</li> <li>• Рекомендации: « Психолого – педагогические требования</li> </ul>	<p style="text-align: center;">декабрь</p>







Анкета для молодого специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? \_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите)
- **нет особых трудностей**

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль знаний, умений и навыков учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое

**Активизировать учащихся в обучении**

(допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию -3
- практико-ориентированному семинару-
- курсам повышения квалификации- 4
- мастер-классам- 5
- творческим лабораториям- 7
- индивидуальной помощи со стороны наставника- 2
- предметным кафедрам -6
- школе молодого специалиста- 1
- другое (допишите) \_\_\_\_\_



6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения -4
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе- 6
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся-5
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций- 3
- формы работы с родителями -2
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися -1
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

Приложение 4

Отчет о сотрудничестве с молодым специалистом

№ п/п	Содержание работы	Месяц	Ответственные	Подписи молодого специалиста и наставника с датой проведения мероприятия	Рекомендации
1.	Час общения «Расскажи о себе»	в конце августа	Пелипенко И.К.		Продолжить активную творческую работу в обучении учащихся английскому языку
2.	Рассмотрение рабочей программы молодого специалиста по предмету	в начале сентября	Пелипенко И.К.		Разработать рабочую программу на основе Примерной программы по английскому языку
3.	Консультация "Современный урок: структура и конструирование."  Семинар-практикум "Анализ урока. Виды анализа".	в начале октября	Пелипенко И.К.		При планировании урока всегда ставить 3 задачи: 1)образовательные 2) развивающие 3)воспитательные  Научиться выявлять при анализе урока следующее: 1) Что удалось на уроке? 2) Что не удалось?
4.	Посещение уроков молодого специалиста с последующим анализом	в течение всего учебного года по мере возможности	Пелипенко И.К.		При проведении уроков постараться строить общение с учащимися на английском языке с целью привития интереса учащихся к изучению иностранного языка



5.	Помощь молодому специалисту в подготовке учащихся к школьной олимпиаде	сентябрь-октябрь	Пелипенко И.К.		Тренировать учащихся в выполнении тестовых заданий
6.	Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника	в течение всего учебного года по мере возможности	Пелипенко И.К.		Применять понравившиеся на уроке наставника формы и методы обучения в своей практике
7.	Помощь в подготовке мероприятий к Неделе английского языка	ноябрь-январь	Пелипенко И.К.		Обучать учащихся начальной школы декламировать стихотворения, исполнять песни на английском языке
8.	Помощь молодому специалисту при составлении портфолио	март	Пелипенко И.К.		В течение всего учебного года накопить материал Работы с учащимися, фотографии, видеозаписи, электронные отчёты, письменный анализ проведённых уроков)
9.	Круглый стол «Роль наставника в становлении молодого специалиста»	апрель	Пелипенко И.К.		
10.	Подведение итогов работы наставника с молодым специалистом  Методическая выставка достижений молодого учителя	май	Пелипенко И.К.		

**Приложение 5**

**Отчет наставника о работе с молодым специалистом**

1. Посещено уроков молодого специалиста

№ п/п	Дата посещения	Тема урока	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока	Проблемы, выявленные в ходе анализа урока
-------	----------------	------------	--	---

2. Посещено внеклассных мероприятий

№ п/п	Дата посещения	Тема занятия	Оценка мероприятия
-------	----------------	--------------	--------------------

3. Проведено консультаций по работе с школьной документацией и по организации образовательного процесса

Дата проведения	Тематика консультаций и бесед
Требования к составлению календарно-тематического планирования по предмету	
Особенности обучения иностранному языку на начальном этапе. Предоставление методических разработок для обучения во 2 классе.	
Инструктаж по работе с электронным журналом	

4. Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений молодого специалиста:

---



---



---



---



---

Наставник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 Молодой специалист \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_