

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Министерство образования Ставропольского края
Администрация Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края
МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №3»

РАССМОТРЕНО

Руководитель ШМО



Фролова О.В.

Протокол №1

от "28" августа 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по УВР



Ганнова О.Н.

Протокол №1

от "29" августа 2025 г.



Директор МКОУ СОШ №3

Иванов В.Д.

Приказ № 3-од

от "02" сентября 2024г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026УЧ.ГОД**

Составитель: учитель русского языка и
литературы Фролова О.В.

Дивное 2025

1. 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:

- 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 отчет.
- 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 1.09.2025 г., срок окончания 1.09 2026.

• **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 первому разностороннюю поддержку. Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2025 – 2026 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:

Фоменко Юлия Алексеевна.

Молодой специалист, студентка IV курса СГПИ, находящаяся в процессе адаптации на новом месте работы, которой необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для молодого специалиста:

• Наставник для вновь прибывшего специалиста:

Фролова Ольга Васильевна – учитель русского языка и литературы языка высшей квалификационной категории, стаж – 33 года

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 русского языка и литературы Заварухина Г.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 2025-2026 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 2025-2026 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;

Приложение 1

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		

Цель работы:	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.
Задачи:	1. Оказание методической помощи наставляемому в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности наставляемого. 3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
Содержание деятельности:	1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение уроков наставляемого специалиста и наставника. 3. Планирование и анализ деятельности.

	- Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. - Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.). - Создание условий для совершенствования педагогического мастерства наставляемого учителя. - Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями. - Организация мониторинга эффективности деятельности.
Ожидаемые результаты:	- Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении. - Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. - Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии. - Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания. - Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся. - Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Приложение2

ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

(ФИО) _____

с молодым специалистом _____

(ФИО)

на 2025-2026 учебный год

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
- Планирование и организация работы по предмету (особенности преподавания русского языка в школе, знакомство с УМК, методической литературой, изучение основных тем программ, составление календарно тематического планирования, составление рабочих программ, разработка поурочных планов, технологических карт). - Помощь в заполнении электронного журнала. - Рекомендации по выполнению единых требований к ведению тетрадей (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей); - Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. - Оказание помощи в выборе темы по самообразованию. - Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. - Методические разработки: «Особенности обучения русскому языку на начальном этапе»	Сентябрь

- Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в начальных классах. Самоанализ урока наставником. - Посещение уроков молодого учителя в начальных классах с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	Октябрь
---	---------

- Обучение составлению отчетности по окончании четверти. - Практическое занятие: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе". - Методика проведения внеклассных мероприятий по предмету. Дистанционные конкурсы и олимпиады по предмету.	ноябрь
- Методика подготовки учащихся к ГИА. Рекомендации молодому специалисту. - Посещение уроков молодого учителя в старших классах с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи; - Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в выпускных классах. Самоанализ урока наставником. - Рекомендации: « Психолого – педагогические требования к оценке знаний учащихся. Домашнее задание: объем, индивидуальный подход».	декабрь
- Методические разработки: «Проектная деятельность учащихся». - Рекомендации: «Дистанционное обучение в период активированных / карантинных дней. Формы контроля и обратной связи с учащимися ».	январь
- Методические разработки: «Исследовательская деятельность учащихся. Особенности работы с одаренными детьми». - Рекомендации: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала».	февраль
- Методические разработки: «Дифференцированный подход к организации учебной деятельности. Особенности работы со слабоуспевающими детьми» - Рекомендации: «Современный урок и его организация; проблемы дисциплины на уроках».	март
- Рекомендации: «Дистанционные курсы повышения квалификации» • Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и пути ее решения. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Педагогические воздействия (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). - Методические разработки: «Распространение опыта через профессиональные сообщества. Создание личного	Апрель Май

профессионального • Выступление молодого специалиста на ШМО, представление опыта по теме самообразования. Методическая выставка достижений учителя. • Анализ процесса адаптации молодого специалиста. Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности.	сайта».
--	---------

Приложение 3

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 (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	Фролова О.В.		Продолжить активную творческую работу в обучении учащихся английскому языку
2.	Рассмотрение бочей программы молодого специалиста по предмету	в начале сентября	Фролова О.В.		Изучение ФРП по русскому языку и литературе
3.	Консультация "Современный урок: структура и конструирование."	в начале октября	Фролова О.В.		При планировании урока всегда ставить 3 задачи:

	Семинар-практикум "Анализ урока. Виды анализа".				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	Фролова О.В.		
5.	Помощь молодому специалисту в подготовке учащихся к школьной олимпиаде	сентябрь-октябрь	Фролова О.В.		Тренировать учащихся в выполнении тестовых заданий
6.	Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника	в течение всего учебного года по мере возможности	Фролова О.В.		Применять понравившиеся на уроке наставника формы и методы обучения в своей практике
7.	Помощь в подготовке мероприятий к Неделе русского языка	ноябрь-январь	Фролова О.В.		Обучать учащихся начальной школы декламировать стихотворения
8.	Помощь молодому специалисту при составлении	март	Фролова О.В.		В течение всего учебного года накопить материал

	портфолио				Работы учащихся, фотографии, видеозаписи, электронные отчёты, письменный анализ проведённых уроков)	с
9.	Круглый стол «Роль наставника в становлении молодого специалиста»	апрель	Фролова О.В.			
10.	Подведение итогов работы наставника с молодым специалистом Методическая выставка достижений молодого учителя	май	Фролова О.В.			

Отчет наставника о работе с молодым специалистом **Приложение 5**

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 в 5 и 6 классе.	
Инструктаж по работе с электронным журналом	

1.Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений молодого специалиста:

Наставник _____ /

Молодой
специалист _____ / _____